

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ الحكمة الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العلمية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ محمد النكبان
رئيس جامعة القاهرة

الدكتور فريدريك
رئيس الجمعية

الجزء الحادى عشر

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦



مُصدَر من: المجلدات الخمسة الأولى للموسوعة

(الطبعة الأولى) - ١٩٨٦ - ١٩٨٧

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمة الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٥

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكيهاني
المحقق العام لمحاكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

الجزء الحادى عشر

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦

إصدار: الدار العربية للموسوعات

القاهرة، ٢٠ شارع عبد الحكيم عامر، ٥٤٢ - ت. ٧٥١١٢٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالمشاهرة
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .
يسعدنا أن تقدم إلى السادة رجال القانون
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل المجديد

الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمات الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥

وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥

أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير امتنا العربية .

محمد الفكراني

موضوعات الجزء الحادى عشر

ترقية

تركة

تسليم المجرمين

تطوع

تعليم

تصين

تقادم

منهج ترتيب محتويات الموسوعة

بويت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي قررتها كل من المحكمة الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الرأي مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتب هذه المبادئ مع ملخص للأحكام والفتاوى التي ارستها ترتيبا أبجديا طبقا للموضوعات . وفي داخل الموضوع الواحد رتب المبادئ وملخصات الأحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة المجمة وامكانات هذه المادة للتبويب .

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقي بدى — قدر الامكان — برصد المبادئ التي تضمنت قواعد عامة ثم أعقبها المبادئ التي تضمنت تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادئ المتقاربة جنبا الى جنب دون تفيد بتاريخ صدور الأحكام أو الفتاوى . وكان طبيعيا أيضا من منطلق الترتيب المنطقي للمبادئ في اطار الموضوع الواحد ، أن توضع الأحكام والفتاوى جنبا الى جنب ما دام يجمع بينهما تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكمى بين الأحكام في جانب والفتاوى في جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التي يدرسها والوصول بأقصر السبل الى الايام بما أدلى في شأنها من حلول في أحكام المحكمة الادارية العليا أو فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا ما تتلاقى الأحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد أن يتعرف القارئ على هذا التعارض توافرا من استعراض الأحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشتيته بالبحث عما أقرته المحكمة من مبادئ في ناحية وما قررته الجمعية العمومية في ناحية أخرى .

ولما كانت بعض الموضوعات تتطوى على مبادئ عديدة ومتشعبة أرساها كم من الأحكام والفتاوى فقد أجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تعلق بها من فتاوى وأحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذى يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الأحكام والفتاوى ببيانات تسهل على الباحث الرجوع اليها فى الأصل الذى استقيت منه بالمجموعات الرسمية التى دأب المكتب الفنى بمجلس الدولة على إصدارها سنوياً للأحكام والفتاوى ، وإن كان الكثير من هذه المجموعات قد أضحي متعذراً للتوصل اليها لتقدم العهد بها ونفاذ طبعاتها . كما أن الحديث من الأحكام والفتاوى لم يتسن طبعها الى الآن فى مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى فى الجهد من أجل خدمة عامة تتمثل فى اعلام الكافة بما أرساه مجلس الدولة ممثلاً فى محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ فى ذيل كل حكم أو فتوى بتاريخ الجلسة التى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن أمام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم ، أو رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية أو من قسم الرأى مجتمعاً بشأنه ، وإن تنذر الإشارة الى رقم الملف فى بعض الحالات القليلة فسيلتقى فى ذلك الفتوى بدلاً من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الرأى وتاريخ التصدير .

وفى كثير من الأحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البينين الخاصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة أخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

(طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧)

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسته ١٣ من أبريل ١٩٥٧ .

مثال ثان :

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٤/٦/١٩٧٨)

ويقصد بذلك الفتوى التي أصدرتها الجمعية العمومية لقسمى
انفتوى والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم
٧٧٦/٤/٨٦ .

مثال آخر ثالث :

(فتوى ١٢٨ في ١٩/٧/١٩٧٨)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
التي صدرت الى جهة الادارة طالبة الفتوى برقم ٦٣٨ بتاريخ ١٩ من
يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيد الماما بالموضوع الذي يبيحه .
وبعض هذه التعليقات يتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد التعليق
عقب الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته
أو بأكثر من فتوى أن حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق
في نهاية الموضوع . وعلى الدوام لن تحمل التعليقات أرقاماً متسلسلة
كما هو متبع بشأن المبادئ المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو أن نكون قد أوضحنا للقارئ المنهج الذي يجدر أن
يتبعه في استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتعليقات انطوت عليها هذه
الموسوعة . ولا يفوتنا في هذا المقام أن نذكر القارئ بأنه سوف يجد
في ختام الموسوعة بياناً تفصيلياً بالاحالات ، ذلك لتعلق عديد من
الفتاوى والأحكام بأكثر من موضوع ، فإذا كانت قد وضعت في أكثر
الموضوعات ملاءمة إلا أنه يجب أن نشير إليها بمناسبة الموضوعات
الأخرى التي تمسها الفتوى أو الحكم من قريب أو بعيد .

والله ولى التوفيق

حسن الفكاهي ، نعيم عطية

ترقية

الفصل الأول : اجراء الترقية *

الفرع الأول : سلطة الادارة في اجراء الترقية *

أولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف *

ثانيا : ولاية جهة الادارة في اجراء الترقية ولاية اختيارية
أساسا ، وجوب مراعاة الأقدمية مع الجدارة *

ثالثا : قواعد الترقيات بالتنسيق والتيسير لم تكن مخصصة
لوظفين دون غيرهم *

رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد انتيسير ، وعلى
مدعى العكس اثبات مايدعيه *

خامسا : الترقية التي كانت تتم بمراسيم ملكية لم تكن مقيدة
بمعد ، ولا بعدم تخطى الدرجات *

سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قييدا على اجراء
جهة الادارة للترقية طبقا للقانون *

سابعا : عدم تقديم تقارير عن المامل خلال السنتين
الآخريتين لعدم خضوعه لوضع هذه التقارير لا يمنع
لجنة شؤون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته
للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة
استعمال السلطة *

ثامنا : ترشيح جهة الادارة للعامل للترقية يتمثل في تقديرها
لصلاحيته لها *

تاسعا : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى مسبق
من الواجب اتخاذه قانونا *

عاشرا : بطلان التخطى المبني على تقرير كفاية وضعه من له مصلحة ظاهرة في عدم ترقية الموظف .

الفرع الثاني : اجراء الترقية وارتباطه بتخصيص الميزانية .

أولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون في الميزانية وليس في الأعمال التحضيرية لها .

ثانيا : الميزانية هي التي تحدد النطاق الزمني للدرجات عند حساب ما يرقى اليه منها بالأقدمية والآخرى بالاختيار .

ثالثا : وجوب الاعتداد بالنسبة للترقية بما يرد في التاشيرات العامة للميزانية .

الفرع الثالث : اجراء الترقية يكون في الاصل بين من تجمعهم وحدة واحدة في الميزانية .

الفرع الرابع : قرار الترقية .

أولا : قرار الترقية هو الذي ينشئ المركز القانوني فيها .

ثانيا : استيفاء العامل لشروط الترقية لاجعله مستحقا لها .

ثالثا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه لزاما حقا في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟

رابعا : ترخص جهة الادارة في اختيار الوقت الملائم للترقية .

خامسا : في شأن الترقية لا يضار الموظف من تراخى جهة الادارة في اجراء معين .

سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلا ومتى يكون معذوما .

(١) اعتبار قرار الترقية معذوما اذا لم يتوفر ركن النية .

(ب) عدم استكمال الموظف المدة التي يقضيها في الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس انعدامه .

(د) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيما بعد خطأها قرار باطل وليس معدوما .

الفرع الخامس : لجنة شئون الموظفين ازاء الترقية .

أولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شئون العاملين مقام التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم .

ثانيا : سلطة لجنة شئون الموظفين تنتهي مالا الى احداث الترقية ان لم يعترض عليها من يملك ذلك في الميعاد المحدد .

ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شئون الموظفين بالترقية .

الفصل الثاني : الترقية خلال فترة الاختبار .

أولا : الأصل عدم جواز ترقية العامل في فترة الاختبار .

ثانيا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار ، اذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة الاختبار ، ومقوضة في ذات الدرجة والوظيفة والكادر التي أعيد التعيين فيها .

ثالثا : ثمة فترات اختبار أخرى لا تأثير لها على ميعاد إجراء الترقية .

الفصل الثالث : الترقية بالاختيار .

الفرع الأول : المناط في الترقية بالاختيار .

أولا : الجدارة والأقدمية .

ثانيا : استمداد الاختيار من عناصر صحيحة .

ثالثا : اجراء مفاضلة حقيقية .

(أ) الغرض من المفاضلة التعرف على مدى تفاوت

المرشحين للترقية في مضمار الكفاية .

(ب) سلطة الادارة في المفاضلة بين المرشحين

ليست مطلقة .

(ج) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون

وظائف من مستوى وظيفي واحد .

الفرع الثاني : تقدير صلاحية المرشح للترقية بالاختيار .

أولا : لا اعتداد في تقدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه

ملف خدمته وحده .

ثانيا : لا اعتداد في تقدير الكفاية بالمؤهلات الدراسية

وحدها .

ثالثا : معيار رجحان الكفاية بما ورد بملف الخدمة وما

بيده الرؤساء .

رابعا : الاعتداد في تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح

بالدرجات التي حصل عليها العامل داخل المرتبة

ذاتها .

الفرع الثالث : الأقدمية كمعيار لضبط الاختيار .

أولا : عدم جواز تخطي الأقدم في الترقية الا اذا كان الأحدث ظاهر الامتياز عليه .

ثانيا : عدم مراعاة ترتيب الأقدمية في الترقية بالاختيار جائز مادام لم يصمه عيب سوء استعمال السلطة .

ثالثا : طعن الأقدم في الترقية .

الفرع الرابع : ضوابط اجراء الترقية بالاختيار .

أولا : يشترط فيما تضمنه جهة الادارة من ضوابط للترقية بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفة القانون .

ثانيا : يشترط في الضوابط التي تضعها جهة الادارة للترقية بالاختيار أن تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق الا بعد نشرها .

ثالثا : عدم جواز اشتراط حصول العامل على مؤهل عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الاختيار .

رابعا : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة الى ضوابط الترقية بالاختيار .

خامسا : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها الى ضوابط الترقية بالاختيار باطل .

سادسا : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيار مفاده الا يكون العامل معارا مخالف للقانون .

سابعا : عدم جواز اضافة شرط عدم الاعارة أو الحصول على اجازة بدون مرتب الى ضوابط الترقية بالاختيار .

ثامنا : لا يجوز لجهة الادارة فيما تضعه من ضوابط الترقية بالاختيار أن تشدد ما جعله القانون منها أساسا للترقية .

تاسعا : ترخص جهة الادارة في وضع ضوابط الترقية بالاختيار مرهون باحترام القانون وبعدم المساس بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا .

عاشرا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار وجب التزامها في التطبيق الفردي .

الفرع الخامس : منطقة الترقية بالاختيار .

أولا : الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعلوها من الدرجات تكون بالاختيار للكفاية .

ثانيا : الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف تتم بالاختيار .

ثالثا : الترقية بالاقدمية في النسبة المقررة لذلك واستعمال نسبة الاختيار .

الفصل الرابع : الترقية والكادرات والمؤهل الدراسي والوظائف التي تقتضي تأهيلا خاصا .

الفرع الاول : الترقية والكادرات .

أولا : الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي الى الدرجة الثالثة في الكادر الاداري .

ثانيا : الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الاداري .

ثالثا : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالي .

الفرع الثاني : الترقية والمؤهل .

أولا : مدى ترقية الموظف غير المؤهل .

ثانيا : ترقية الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية .

الفرع الثالث : الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تأهيلا خاصا .

أولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحيه معينة .

ثانيا : فى الترقية الى درجة الوظيفة التى تحتاج الى تأهيل خاص لا يقوم أفراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك التأهيل فيهم جميعا ، ولا وجه اذن للقول بان الأقدم قد تخطى ما دام لم يستوف ذلك التأهيل الخاص .

ثالثا : بعض الأمثلة على وظائف تحتاج الى تأهيل خاص

الفصل الخامس : موانع الترقية .

الفرع الأول : تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف على الترقية .

أولا : التخطى يكون على أثر تقديم تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف .

ثانيا : عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للأبعاد عن الترشيح للترقية .

ثالثا : تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى أثره فى التخطى الا فى السنة التى قدم فيها .

رابعاً : اذا افتقد التقرير بمرتبة ضعيف النهائية كان غير منتج في تخطى الموظف .

الفرع الثاني : أثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية والوقف عن العمل على الترقية .

اولاً : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت براءته أو الحكم عليه بما لا يزيد عن الانذار يعتبر اصلاً عاماً يقتضيه حسن سير العمل بالادارة .

ثانياً : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء اكانت الاحالة الى محاكمة تأديبية أو محاكمة جنائية .

ثالثاً : منع ترقية العامل الموقوف عن العمل طوال مدة وقفه .
رابعاً : اذا كانت الاحالة الى محاكمة عسكرية عن مخالفات في المحيط العسكري ، فهذه لا تعتبر مانعاً من الترقية في الوظائف المدنية .

خامساً : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وتلك التي تتم طبقاً للمادة ٤٠ مكرراً من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العاملين .

سادساً : يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية الى حين الفصل في موضوع التهم المنسوبة اليه .

سابعاً : متى يعتبر الموظف محالاً الى المحاكمة التأديبية ؟

ثامناً : متى يعتبر الموظف محالاً الى المحاكمة الجنائية ؟

تاسعاً : ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل في الادعى التأديبية تكون على ضوء التفرقة

بين حالتي البراءة والادانة، وبالنسبة للادانة يفرق
بين حالتي الحكم بعقوبة الانذار والحكم بعقوبة
أشد من ذلك .

عاشرا : بصدر الحكم في موضوع الاتهام المقامة عنه
الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لا يترتب على
توقيعهما تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من
التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يكن محالا الى
المحاكمة .

الفرع الثالث : اثر توقيع عقوبة تأديبية على الترقية .

أولا : ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمانه من الترقية
لتوقيع جزاء عليه ، هل هي وجوبية أم ليست
وجوبية ؟ .

ثانيا : تحسن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة
المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه
بفوات سنتين يوما على صدوره دون سحبه ، فهذا
العيب الذي يلحق القرار لا يجطه معذوما بل يبطله
فحسب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة .

ثالثا : حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم بالعقوبة
التأديبية .

رابعا : أثر الحرمان من العلاوة الدورية يختلف أثره تبعا
لما اذا كانت عقوبة تأديبية أو نتيجة لحصول
الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف .

خامسا : الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجند أو
المستدعى أو المستبقى في المجال العسكري ليست
من مواقع الترقية له في مجال الوظيفة المدنية .

الفرع الرابع : أثر الحكم الجنائي الصادر بالعقوبة ولو مع وقف التنفيذ على الترقية •

الفرع الخامس : ترقية الموظف المنقول •

اولا : الأصل في الموظف المنقول عدم ترقيته في الوحدة المنقول اليها قبل سنة من تاريخ نقله • الحالات التي يجوز فيها ترقيته قبل مضي السنة هي استثناء من هذا الأصل العام •

ثانيا : الموظف المنقول لا يجوز ترقيته الى درجة بالجهة الادارية التي نقل منها •

ثالثا : قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهوري ؟•

رابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته ؟

خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل، هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفي الجهة المنقول اليها من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟

سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل، لا يسرى على النقل الذي يعتبر بمثابة تعيين •

سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله، لا يسرى على الترقية في نسبة الاختيار •

ثامنا : الترقية في الوحدات المنشأة حديثا معفاة من قيد السنة بالنسبة للموظف المنقول اليها •

تاسعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله

لا يسرى على النقل الى درجة جديدة منشأة
بالميزانية .

عاشرا : قيد الا يفوت النقل على الموظف المنقول دوره في
الترقية بالأقدمية يسرى على النقل من كادر
الى آخر .

حادي عشر : المبعوث الذي ينقل تبعا لايفاده في بعثة على
حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته في تلك
الجهة قبل مضي سنة على النقل .

ثاني عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله،
لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخابرات العامة .
ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه حظر
ترقية المنقول في الجهة المنقول اليها قبل مضي سنة
من تاريخ النقل .

الفرع السادس : ما لا يعد مانعا من موانع الترقية .

أولا : الاعارة لا يجوز أن تكون مانعا من الترقية .
ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز أن تكون مانعا من
الترقية .

ثالثا : المرض لا يجوز أن يكون مانعا من الترقية .
رابعا : استقالة العهد على الأخطاء لا تجعلها عائقا عن
الترقية .

خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب الغاء تخطيه في
الترقية لايجوز أن يبرر بذاته تركه في ترقية تالية .

الفصل السادس : الترقية الاستثنائية .

الفصل السابع : ترقيات في مصالح مختلفة •

الفرع الأول : وزارة التربية والتعليم •

أولا : الترقيات الأدبية •

ثانيا : ترقيات معلمى التربية البدنية •

الفرع الثانى : المركز القومى للبحوث التربوية •

الفرع الثالث : السكك الحديدية •

الفرع الرابع : وزارة الأشغال العمومية •

أولا : مهندسو الرى والمباني •

ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء •

الفرع الخامس : هيئة كهرباء مصر •

الفرع السادس : الهيئة العامة للتأمين والمعاشات

الفرع السابع : مصلحة الجمارك •

الفرع الثامن : مصلحة الأموال المقررة •

الفرع التاسع : أطباء وزارة الصحة •

الفرع العاشر : الجامعات •

الفرع الحادى عشر : معهد التفتية •

الفرع الثانى عشر : كتبة الأقسام المدنية بالحاكم ومحضروها •

الفصل الثامن : مسائل متنوعة في الترقيات .

الفرع الأول : جوانب من قضاء الترقيات .

أولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هي الترقية الى درجة مالية أعلى أو الى وظيفة أعلى في ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الانبئية .

ثانيا : الترقية في كادر غير المكادر الذى ينتمى اليه الموظف وقت اجرائها لا يحق له الطعن فيها .

ثالثا : ليس لموظفى جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو أدمجت الجهتان بعد ذلك بالأداة القانونية اللازمة .

رابعا : حامل المؤهل المتوسط تنتفى مصلحته في الطعن على ترقيات لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها .

خامسا : عند انصاح الادارة عن أسباب التخطى تخضع هذه الأسباب لرقابة القضاء الادارى . عند القضاء بالغاء قرار الترقية ، هل يحكم أيضا برد أقدمية المدعى في الدرجة التى تخطى اليها ورقى اليها بعد ذلك ، أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم؟

سادسا : لا يجوز للقضاء الادارى في مجال التعقيب على قرارات لجنة شؤون الموظفين بتقدير الكفاية أن يحل نفسه محلها في استخلاص ذلك التقدير .

سابعا : الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التسوية .

ثامنا : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو الغاء الترقية المعيبة .

تاسعا : قطع التقادم بالمطالبة بالحق في الترقية .

الفرع الثاني : أحكام خاصة بالاقليم السورى .

الفرع الثالث : مسائل متنوعة أخرى في الترقية .

أولا : تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر
ترقية .

ثانيا : مدى ترقية عضو البعثة اذا مرقى زميل له يحمل
المؤهلات ذاتها .

ثالثا : أثر ترقية المعار على وضعه الوظيفى في الجهة
المعار اليها .

رابعا : اسقاط المدد التى تنفيها العامل دون انقضى أو عذر
مقبول من المدد المسترطة للترقية .

خامسا : بطلان ترقية الموظف فى ظل كادر عام ١٩٣٩ الى
وظيفة يشغلها موظف آخر .

سادسا : النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا
للجداول الثانية المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم
٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية .

سابعا : بطلان القرار الصادر بتخلى العامل لسبب ثبت عدم
صحته .

الفصل الأول

أجراء الترقية

الفرع الأول

سلطة الادارة في اجراء الترقية

أولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف :

قاعدة رقم (١)

المبدأ :

الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف — تقديرها فنوط بالجهة
الادارية .

ملخص الحكم :

ان ترقية الموظف بالاختيار للكفاية ليست حقا مكتسبا له بل
تقديرها فنوط بالجهة الادارية ، تترخص فيه لما تمليه المصلحة العامة
في حدود القوانين والتعليمات وان تقدير الكفاية ومدى الصلاحية
للموظيفة أو الدرجة الذى سيرقى اليها الموظف أمر متروك لسلطة الادارة
بتأشره بحسب ما تلمسه فيه من الصفات والمزايا وما تأنسه فيه من
كفاية ، وما يتجمع لديها عن ماضيه من عناصر تساعد على الحكم على
ذلك وتجعلها تطمئن الى حسن اختيارها له وتقدير الادارة في هذا الشأن
له اعتباره وهى تستقل به دون معقب عليها اذا ما خلا من الانحراف ولم
يقترن بأي وجه من وجوه اساءة استعمال السلطة .

(لمن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/٤/١٩٦٧)

ثانيا : ولاية جهة الادارة في اجراء الترقية ولاية اختيارية اساسه
وجوب مراعاة الأقدمية مع الجدارة :

قاعدة رقم (٢)

المبدأ :

سلطة الادارة في اجراء الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة،
ثم في ظل قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت أساسا
ولاية اختيارية مناطقها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية،
ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق
والتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في نسبة معينة ، وأطلقتها
في نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية . ثم جاء القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى
درجات الكادرين الفني العالي والاداري بالأقدمية في الدرجة . ومع
ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها ،
ونصت المادة ٣٩ على أن تكون الترقيات الى الدرجتين الثامنة والسابعة
كلها بالأقدمية في الدرجة ، وتكون الترقيات الى باقى درجات الكادرين
الفنى والمتوسط والكتابى بالأقدمية أيضا ، ومع ذلك تجوز الترقية
بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها . فاذا كانت المصلحة
قد رأت — في ظل القوانين واللوائح القديمة — أن يكون المناط في تقدير
الجدارة ، عند الترقية بالنسبة لموظائف معينة لا تكتسب الجدارة فيها
أساسا الا بالخبرة العملية ، هو وجوب قيام الموظف فعلا بأعمال الوظيفة
المخصصة للدرجة المالية التي يشغلها ، وأن تكون الأقدمية في الدرجة
في مثل هذه الوظائف من تاريخ الترقية الفعلية وشغل الدرجة دون
ما اعتداد بالأقدميات الاعتبارية ، ووافقت اللجنة المالية على ذلك
وأجرت المصلحة الترقية على هذا الأساس ، فلا تثريب عليها في هذا
ال الشأن ، اذ لم يكن هناك وقتذاك نص قانونى يقيد سلطتها في هذا
الصدد .

قاعدة رقم (٣)

المبدأ :

ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولاية اختياريا مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية - صدور قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير فبدت من سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في حدود نسبة معينة وأطلقتها فيما وراء ذلك اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية - تقدير هذه الادارة للكفاية ومدى الصلاحية لا معقب عليه طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة - لا جناح على جهة الادارة اذا وضعت قاعدة تلتزمها في الترقية طالما اطرت في تطبيقها (بصورة شاملة) ولم تخالفها في حالات فردية .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة السابقة على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، والتي صدر النقرار المطعون فيه في ظل العمل بها كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق والتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في حدود نسبة معينة ، وأطلقتها فيما وراء ذلك اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، وتقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للموظفة المرتقى اليها أمر متروك لسلطة الادارة تقدره حسب ما تلمسه في الموظف من شتى الاعتبارات وما تجيزه فيه من كفاية ملحوظة أثناء قيامه بعمله ، وما يتجمع لديها من ماضيه وحاضره من عناصر تعين على الحكم في ذلك ، وتقدير الادارة في هذا الصدد لامعقب عليه اذا خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ، ولم يفرق بأى ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة ، ولا جناح على جهة الادارة حرصا منها على انصاف الأصلاح أن تضع لنفسها قاعدة تلتزمها في الترقية ، فإذا ما قدرت الأخذ بالتقارير السرية في الثلاث السنوات الأخيرة كمنصر من عناصر الاختيار فلا تشريب عليها في ذلك ما دامت قد اطرت في تطبيقها بصورة شاملة ولم تخالفها في حالات فردية .

ومن حيث أن الترقية المطعون فيها قد تمت في ٣١ من يولية سنة ١٩٥١ فان التقارير السنوية السرية الأخيرة التي يعتد بها في مجال هذه الترقية هي التقارير السرية عن السنوات ١٩٤٨ ، ١٩٤٩ ، ١٩٥٠ ، ولما كان الثابت من الأوراق أن درجة كفاية المدعى خلال هذه السنوات كانت بمرتبة ضعيف وجيد جدا وممتاز . على التوالي في حين أن درجة كفاية المطعون في ترقيتهم كانت بمرتبة جيد جدا وممتاز ومن ثم فان المدعى يكون أدنى منهم كفاية ويكون القرار المطعون فيه قد صدر سليما ومتنفذا مع أحكام القانون غير مشوب بعيب الانحراف بالسلطة .

(طعن رقم ٧٦٤ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٢/١/١٩٧٥) .

قاعدة رقم (٤)

المبدأ :

تقييد سلطة الادارة في الترقية في بعض الحالات واطلاقها في حالات أخرى - حدود رقابة القضاء الادارى في كل من هاتين الحالتين .

ملخص الحكم :

ان مفاد قواعد التيسير الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ ، انها جعلت سلطة الادارة التقديرية في شئون الترقية محددة ومقيدة في حالات ومطلقة في حالات أخرى ، فهي محددة في الحالات التي تلتزم فيها الادارة بترقية الموظف بالأقدمية ، في حدود النسبة المعينة وذلك بالنسبة الى الترقيات لغاية الدرجة الثالثة الا حيث يقوم مبرر للتخطى وعندئذ يتعين أن يصدر قرار من الوزير المختص يبين فيه أسباب هذا التخطى ، ولكن سلطتها تصبح مطلقة في الترقية الى تلك الدرجات فيما وراء نسبة الأقدمية وفي الترقيات الى الدرجة الثانية فما فوقها . ويترتب على اختلاف سلطة الادارة التقديرية سعة وضيقا على الوجه المبين آنفا اختلاف مدى رقابة القضاء الادارى لقرارات الترقية التي تصدر بالتطبيق لقواعد التيسير سالفة الذكر فاذا كانت سلطة الادارة التقديرية مطلقة أى غير مقيدة بأى حد أو قيد قانونى بل كان الأمر موكولا الى محض ترخصها واختيارها . كان

فراهما غير خاضع لرقابة القضاء الا حيث يكون ثمة انحراف بالسلطة،
اما اذا كانت سلطتها محددة فعلا بنسبة معينة للترقية بالأقدمية المطلقة
بمقيده في الآن ذاته بعدم جواز التخطي الا لمبرر يصدر من سلطة معينة
في شكل مخصوص ، وبعد اتباع اجراءات مرسومة ، كان قرار الترقية
خاضعا لرقابة القضاء الاداري من حيث مدى مطابقة القانون — فضلا
عن الانحراف بالسلطة، وعلى ذلك لا بد أن يراقب هذا القضاء مدى التزام
القرار الاداري لنسبة الأقدمية ولترتيب الدور فيها ، أو اختصاص
السلطة التي أصدرت قرار التخطي والاجراءات التي روعيت في شأنه
بـ الأسباب التي قام عليها ومبلغ صحتها وجديتها من حيث الواقع .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩)

قاعدة رقم (٥)

المبدأ :

ولاية الادارة في الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة ولاية
اختيارية أساسا — صدور قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات
بالتنسيق والتنسيق قيدت سلطة الادارة بايجاب الترقية بالأقدمية في
نسبة معينة وأطلقتها في نسبة أخرى — المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ جعلت الترقية الى درجات الكادرين الفني العالي والاداري
بالأقدمية في الدرجة ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في نسب
محددة — القرار الصادر بالترقية هو المنشئ للمركز القانوني فيها —
الترقية بالمادة ٤٠ مكرراً من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنقشا
بالقانون ذاته .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت أساسا
ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقرره الادارة مع مراعاة الأقدمية،
ثم صدرت بعض قرارات مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق
والتنسيق قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في نسبة معينة وأطلقتها

في نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفني العالي والاداري بالأقدمية في الدرجة ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها . وغنى عن البيان أن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للموظفة التي يرقى اليها أمر متروك لسلطة الادارة تقديره . حسب ما تلمسه في الموظف من شتى الاعتبارات ولا شك أن تقدير الادارة في هذا الشأن له وزنه . وبهذه المثابة فان القرار الصادر بالترقية هو الذي ينشئ المركز القانوني فيها بآثاره في نواح عدة ، سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة التالية أى المرقى اليها ، أو من ناحية التاريخ الذي تبدأ منه الترقية ، كذلك من ناحية الموازنة في ترتيب الأقدمية في الترقى بين قوى الشأن ، كل ذلك حتى مع وضع شروط أو قيود للترقية فان المشرع لم يضع لهذه الترقية قواعد تنظيمية يتعين على جهة الادارة التزامها بالنسبة الى كل من توافرت فيه شروطها حتى يمكن أن يترتب عليها مركز قانوني حتى لكل من استوفى هذه الشروط ، اللهم الا فيما ينطلق بحق قدامى الموظفين في الترقيات التي قررتها المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فان مراكزهم القانونية التي يفيدون منها بالتطبيق لهذه المادة انما تنشأ بالقانون ذاته والقرار الذي يصدر في هذا الخصوص لا يعدو أن يكون كشفا لتلك المراكز ، ومن الجلي أن القرار الذي يصدر بالترقية فيما عدا الترقية الحتمية التي قررتها المادة ٤٠ سالفه الذكر انما هو قرار اداري بكامل سماته ولا يسوغ في ضوء المبادئ السابق ايصالها للتظلم منه أو مفاصمته الا بطريق دعوى الالغاء .

(طعن رقم ٢٤٧٦ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٧) .

قاعدة رقم (٦)

المبدأ :

المعيار الذي كانت تجرى الترقية على أساسه قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — هو الأقدمية مع الجدارة .

ملخص الحكم :

ان القوانين واللوائح التي كانت تنظم مسائل الترقيات قبل العمل بالقانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ لم تكن على وجه العموم تجعل من الأقدمية معياراً أصيلاً تجرى الترقية على أساسه ، وقد كشف القضاء الإداري في كثير من أحكامه عن أن معيار الترقية آنذاك كان الأقدمية مع الجدارة فيقوم حق صاحب الأقدمية في الترقية متى اقتترنت بصلاحيته للعمل فإذا افتقد الصلاحية لم تسعفه الأقدمية وحدها .
(طعن رقم ٥٥٢ ، ٥٥٣ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٠) .

قاعدة رقم (٧)

المبدأ :

قواعد الترقية قبل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساسها الأخذ بالجدارة مع مراعاة الأقدمية .

ملخص الحكم :

ان الترقيات في ذلك التاريخ أي قبل نفاذ القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة — لم تكن تجرى على أساس الأقدمية وحدها — وإنما كانت تجرى على أساس الجدارة مع مراعاة الأقدمية .

(طعن رقم ١١٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١/٢٠) .

قاعدة رقم (٨)

المبدأ :

سلطة الادارة التقديرية في اجراء الترقية بالاختيار — مقيدة باستهداف الصالح العام — تخطى الاقدم الى الاحدث لا يجوز الا اذا كان الأخير ظاهراً الإمتياز عليه .

ملخص الحكم :

ان السلطة التقديرية للاداره في اجرائها الترقية بالاختيار مقيدة باستهداف المصلح العام وانه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير ظاهر الامتياز عليه .

(طعن رقم ١٠٠٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٢٣) .

قاعدة رقم (٦)

المبدأ :

ولاية الترقية قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره جهة الادارة مع مراعاة الأقدمية — تقدير الكفاية لم يكن يستمد من التقارير السرية وحدها .

ملخص الحكم :

قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة كانت ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح السارية وقتذاك ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ولم يكن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يرقى اليها أمرا يستخلص من التقارير السرية وحدها بل كان متروكا لسلطة الادارة تقدره حسبما تلمسه في الموظف بمراعاة شتى الاعتبارات وما تأنسه فيه من كفاية ملحوظة في أثناء قيامه بعمله وما يتجمع لديها عن ماضيه وحاضره من عناصر تعين على الحكم في ذلك وتقدير الادارة في هذا الصدد له وزنه بلا معقب عليه متى خلا من مجاوزة حدود المصلح العام ، ولم يقترن بأي ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة +

(طعن رقم ٣٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/١١/٣) .

ثالثا : قواعد الترقّيات بالتنسيق والتيسير لم تكن مخصصة لأوظفين دون غيرهم :

قاعدة رقم (١٠)

المبدأ :

قواعد التنسيق والتيسير هي قواعد عامة مطلقة — القول بأنها كانت مخصصة لأوظفين معينين دون غيرهم — غير سليم ،

ملخص الحكم :

ان ما تذهب اليه اللجنة الادارية من ان قواعد التنسيق والتيسير كانت مخصصة لأوظفين معينين بحيث لا تتعداهم الى غيرهم من الموظفين مهما توافرت فيهم شروط الترقية وكانوا احق بها من أولئك الموظفين — رجحة النظر هذه لم تأت بها قواعد التنسيق والتيسير التي جاءت عامة مطلقة الغرض منها التيسير على طبقات الموظفين بحفا عامة مع مراعاة المصلحة العامة في تنسيق الدرجات في الجهاز الحكومي حتى يسير هذا الجهاز على نحو سليم وبروح أكثر سموا والقول بهذا النظر علاوة على أنه تخصيص بلا مخصص فإنه يقضى على الغرض من قواعد التنسيق بتمييزه فئة على أخرى من فئات الموظفين دون أى مبرر بل ويسىء الى أغرض الذى وضعت من أجله .

(طعن رقم ١١٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٣٠) .

رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد التيسير وعلى مدعى العكس اثبات ما يدعيه :

قاعدة رقم (١١)

المبدأ :

مصدر الترقية من الادارة في نطاق سلطتها المطلقة — افتراض حملها على الصحة — على مدعى العكس عبء الاثبات .

ملخص الحكم :

ان سلامة قرار الادارة في الترقية التي تنبثق من سلطتها طبقا لقواعد التيسير الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ ، لا تتوقف على دعواها أنها أصطفت الصالحين النابهين بالقياس الى من تخطتهم في الترقية رغم أقدميتهم ، لأن هذه القرارات محمولة على الصحة ، ومفروض أنها بنيت على الأرجحية في الصلاحية بين المرشحين ، وانها صدرت عن مسلك اداري لحمته استقامة القصد وسداه عدم الانحراف بالسلطة ، ولان يدعى خلاف هذا الظاهر أن يدحضه بدليل ينقص سلامته المفترضة ، فاذا ثبت أن المدعى لم يعين زملاءه انذين تخطوه ويدعى تفوقه عليهم في الكفاية ، بل اقتصر على مجرد أقوال مرسلة وعلى تصوير أنه تخطى بمن هم أحدث منه خدمة وتخرجاً ، فإن هذا لا تقوم به حجة ولا ينهض به دليل على قيام عيب الانحراف بالسلطة بالقرار موضوع الدعوى .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩) .

خامسا : الترقية التي كانت تتم بمراسيم ملكية لم تكن مقيدة بمدد ولا بعدم تخطى الدرجات :

قاعدة رقم (١٢)

المبدأ :

الترقية للدرجات العليا التي تتم بموجب مراسيم أو أوامر ملكية في ظل كادر سنة ١٩٣٩ — غير مقيدة بشرط قضاء مدة معينة أو عدم تخطى الدرجات .

ملخص الحكم :

ان الترقية للدرجات العليا التي تتم بموجب مراسيم أو أوامر ملكية « كما تقتضى قواعد كادر سنة ١٩٣٩ السارى وقتئذ غير مقيدة بشرط قضاء مدة معينة أو بشرط عدم تخطى الدرجات » .

(طعن رقم ٦٤١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٧) .

سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قيда على اجراء جهة الادارة
للترقية طبقا للقانون :

قاعدة رقم (١٣)

المبدأ :

توجيهات رئيس الوزراء توجيهات ادارية لا ترقى الى مرتبة
القانون ولا تشكل قيда على حق الادارة في اجراء الترقيات مادامت
مطابقة للقانون .

ملخص الحكم :

لا وجه لما تستند اليه الجهة الادارية الطاعنة من تبريرها لعدم
ترقية المدعى بأن توجيهات رئيس الوزراء المشار اليها كانت تحول دون
ذلك لأنها توجب اجراء الترقيات مرة واحدة في شهر ديسمبر من كل
عام لأنه فضلا عن أن هذه التوجيهات قد نصت على نفاذ هذا الشرط
اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٦ أى في تاريخ لاحق لاجراء الترقية
المطعون فيها فان هذه التوجيهات بما تضمنه من شروط بالاضافة الى
تلك المقررة بنصوص صريحة لا تعدو مجرد توجيهات ادارية لا ترقى
الى مرتبة القانون ولا تشكل قيда على حق الادارة في اجراء الترقيات
ما دامت مطابقة للقانون .

ومن حيث أنه لما تقدم من أسباب يكون الحكم المطعون فيه قد
أصاب الحق فيما قضى به من الغاء القرار السلبي بالامتناع عن ترقية
المدعى الى الدرجة الرابعة الادارية اعتبارا من ١٢ من أبريل سنة
١٩٦٦ وما يترتب على ذلك من آثار ، ويتعين لذلك تعديل الحكم المطعون
فيه على مقتضى ما تقدم والزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن رقم ٢٨٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) .

سابعا : عدم تقديم تقارير عن العامل خلال السنتين الأخيرتين لعدم خضوعه لوضع هذه التقارير لا يمنع لجنة شئون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة :

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

عدم تقديم تقارير سنوية سرية خلال السنتين السابقتين على قرار ترقية الموظف — يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير في تقدير الكفاية والصلاحية للترقية — رقابة القضاء الادارى في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

اذا كانت لم تقدم عن المرشحين للترقية تقارير سنوية سرية خلال السنتين السابقتين على قرار الترقية المطعون فيه ، لعدم خضوعهم لنظام التقارير السنوية السرية ، فمن الطبيعي أن يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير في تقدير كفايتهم وصلاحيتهم للترقية ، لأنها بحكم تشكيلها واتصال أعضائها بالمرشحين أقدر على تبين حقيقة أقدارهم وتعرف كفايتهم ، ومن أن رقابة القضاء الادارى تجد حدها الطبيعي في التحقق مما اذا كانت النتيجة التى انتهى اليها القرار مستمدة من أصول موجودة أو غير موجودة . وما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائعا من أصول تنتجها مادية وقانونا أم لا .

ومع ذلك فغننى عن البيان ، أن تقدير كفاية الموظف في التقرير السنوى السرى ، متى استوفى هذا التقرير أوضاعه الشكلية ومر بمراحله القانونية ، لا رقابة للقضاء الادارى عليه ، ولا سبيل له الى مناقشته ، لتعلقه بصميم اختصاص الادارة، الذى ليس للقضاء الادارى أن ينصب نفسه مكانها تبعا الا اذا قام الدليل الايجابى على اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١١٦٠ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٦/٢٧) .

ثامناً : ترشيح جهة الادارة العامل للترقية ينمثل في تقديرها
لصلاحيتها لها :

قاعدة رقم (١٥)

المبدأ :

وضع شروط للترقية من بينها ترشيح العامل من الجهة التي يعمل
بها — حكمة هذا الشرط هي الاطمئنان الى أن هذه الجهة تقدر صلاحية
العامل للترقية — تقدير كفاية العامل في السنوات السابقة على اجراء
الترقية بأعلى مرتبة — يعتبر انفصالها عن صلاحية العامل يقضى عن
الشرط المذكور .

ملخص الحكم :

لا وجه للقول بأن الجهة التي كان المدعى يعمل بها لم ترشححه
للترقية المطعون فيها ، اذ أن الحكمة من هذا الترشيح ، هي الاطمئنان
الى أن هذه الجهة تقدر صلاحية العامل للترقية وقد افصحت الجهات
التي عمل بها المدعى — خلال المدة من سنة ١٩٦٢ حتى سنة ١٩٦٦ —
عن رأيها في صلاحيته للترقية وذلك طالما أنها قدرت كفايته بأعلى مرتبة
في كل تلك السنوات .

(طعن رقم ٢٩٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/١١)

تاسعاً : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى مسبق من
الواجب اتخاذه قانوناً :

قاعدة رقم (١٦)

المبدأ :

اغفال اجراء جوهرى يجب اتخاذه قانوناً قبل الترقية — مبطل
للقرار الصادر بها — مثال بالنسبة للقرار الصادر بالترقية قبل اصدار
الوزير المختص قراره ببيان أسباب التخطى وفقاً للقواعد الصادرة بها
قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٠/٥/١٧ .

ملخص الحكم :

إذا ثبت أنه قد أغفل إجراء جوهري كان يتعين اتخاذه قبل إصدار قرار الترقية متضمنا تخطي المطعون عليه ، هو صدور قرار من الوزير المختص ببيان أسباب التخطي طبقا للقواعد الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ فإنه لا مزية في أن أغفاله هذا الإجراء في ظل هذا القرار التنظيمي العام مبطل في ذاته للقرار الوزاري الصادر في ٢٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ فيما تضمنه من تخطي المطعون عليه .

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق - جلسة ١٠/١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

الغاء طريق الطعن القضائي في الترقيات الى السدرجة الاولى وتقرير تنظيم جديد يوجب اخطار من يتخطى في الترشيح للترقية - حق التخطي في الترشيح في التظلم الى الوزير خلال شهر من تاريخ اخطاره - اصفاء الحصانة ضد الطعن القضائي على قرارات الوزير الصادرة في هذا الشأن لا يكون الا بعد مراعاة هذا الاجراء الجوهري .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٣٨ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدل بالقانون رقم ٧٣ سنة ١٩٥٧ في فقرتها الثانية على ان « الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات ، فكلها بالاقتدار دون التقيد بالاقدمية ، وعلى الوزارة أو مصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم في الترشيح للترقية بالاقتدار من هؤلاء الموظفين ، ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم وتكون قرارات الوزير في هذا الشأن نهائية وغير قابلة للطعن امام أية جهة كانت وذلك استثناء من أحكام المواد ٨٠ ، ١٣ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥

ويستفاد من هذا النص أن المشرع وقد ألغى بالتعديل الذي أورده بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تعقيب القضاء على قرارات الترشيح للترقية من الدرجة الأولى ومن الأولى الى ما يطوها من الدرجات ، للاعتبارات التي ارتأها ، قد قرن ذلك في الوقت ذاته ، باستحداث تنظيم جديد ، يكفل لذوى الشأن عدم حرمانهم من الضمانات الكافية ، بأن أوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم في الترشيح للترقية ، كى يتسنى لهم القظلم الى الوزير خلال شهر من تاريخ ذلك الاخطار وتحقيقا للاستقرار في الوظائف ذات الدرجات العليا ، وعدم حرمان شاغليها من الضمانات القانونية ، والتظلم الذى أورده التعديل المشار اليه ، كما هو واضح من النص عليه ، ومن المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، ينصب على الترشيح للترقية دون القرار الذى يصدر بها ، فهو اجراء لاحق ومتربط على الاخطار بالترشيح ، وسابق على صدور قرار الترقية ، وعلى هذا ، فانه يتعين ، تطبيقا لما تقدم ، اخطار المتخطين في الترشيح للترقية بتخطيهم وبأسماء من وقع عليهم الاختيار ، وذلك بعد اتخاذ قرار الترشيح ، وقبل صدور الترقية ، ولاشك أن هذا الاجراء اجراء جوهرى وضمانه أساسية خولها القانون للموظفين ، فيترتب على أغفاله واعتماد الترقية قبل الاخطار ، أن يصدر هذا القرار مجردا من الحصانة التى قررها القانون .

وتأسيسا على ما سبق ، فانه لما كان الثابت أن لجنة شئون الموظفين بمصلحة المساحة قد اجرت في ٢٣/٢/١٩٦٠ حركة ترقية ترقية بعض الموظفين من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى بالكادر الفنى العالى ، ثم امتدت هذه الحركة من السيد وكيل الوزارة في ٩/٣/١٩٦٠ ، دون أن يسبق ذلك اخطار بالترشيح أو بالتخطي ، بل اتخذ هذا الاجراء بعد أن صدر قرار الترقية باعتماد الحركة في التاريخ سالف الذكر ، لما كان ذلك ، فانه يتعين القبول ببطالان هذا القرار ، لصدوره فاقدا لذلك الركن الجوهرى ، الذى نص عليه القانون، وعدم التمويل عليه كمصدر مشروع لترتيب حقوق دائمة .

(فتوى ٣٨٠ في ١١/٤/١٩٦٣) .

تعليق :

كان تحصيل قرارات الترقية من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها من درجات من الطعن عليه امام القضاء صورة من صور منع التقاضي الذي حظره دستور ١١ من سبتمبر ١٩٧١ في المادة ٦٨ منه اذ نص على أن « يحظر النص في القوانين على تحصيل أى عمل أو قرار ادارى من رقابة القضاء » ذلك ان « التقاضى — كما تقرر تلك المادة ذاتها — حق مصون ومكفول للناس كافة ، ولكل مواطن حق اللجوء الى قاضيه الطبيعى » وما كان ينص عليه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديله بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ في شأن عدم جواز الطعن في نهائية قرارات الوزير بشأن التخطى في الترقية بالاختيار من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الأولى فما يعلوها الغى بصدر القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى حل محله القرار بقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — ثم القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٢ بشأن الغاء موانع التقاضى في بعض القوانين) *

عاشرا : بطلان التخطى الجبى على تقرير كفاية وضعه من له مصلحة ظاهرة في عدم ترقية الموظف :

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قضت بأن تكون الترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية — الترقية في هذه الحالة تكون على أساس ما ورد بتقارير الكفاية فاذا ما تبين فساد هذا التقرير ففسد الاختيار — قيام المطعون في ترقيته وهو أحدث من المدعى في اقدمية الدرجة الثالثة بتقدير درجة كفاية المدعى باعتباره الرئيس المحلى له رغم أن مصلحته ظاهرة في تخفيض درجة كفايته لانه ينافسه في الترقية الى الدرجة الثانية — بطلان التقرير في هذه الحالة مما يتعين معه اهداره والغاء قرار الترقية المترتبة عليه الغاء مجردا *

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ « وهو القانون الواجب التطبيق على هذه المنازعة » تنص على أن يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . الخ وتنص المادة ٢١ من ذات القانون على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة اما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية » ويستفاد من ذلك أن الترقيات تكون بالأقدمية لغاية الدرجة الثالثة أما الترقيات للدرجة الثانية وما يعلوها فقد جعل المشرع ولاية الترقية اليها الى تقدير جهة الادارة سواء من حيث ملائمتها أو وزن مناسبتها فيحق لها أن تجربها على أساس الأقدمية اذا توافرت الصلاحية في الدور ويجوز لها أن تجربها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الاحداث اذا كان أكفأ من الاقدم ولا معقب عليها في هذا كله مادام خلا تصرفها من اساءة استعمال السلطة وبشرط أنه عند التساوي في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية . والترقية بالاختيار بالنسبة للخاضعين لنظام التقارير السنوية تكون على أساس ما ورد بهذه التقارير فاذا ثبت فساد هذا التقرير فسد الاختيار .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المطعون في ترقيته وهو احدث من المدعى في أقدمية الدرجة الثالثة قام بتقدير درجة كفاية المدعى باعتباره الرئيس المحلي له في حين أن مصلحته ظاهرة في تخفيض تقدير درجة كفايته لأنه ينافسه في الترقية الى الفئة الثانية وكان يجب عليه ان يتنحى عن تقدير درجة كفاية المدعى عن هذا العام ويترك تقدير درجة كفايته للرئيس المحلي أو مدير المصلحة اذا لم يكن له مدير محلي حتى ولو اقتضى الحال ان يترك أمر تقدير درجة كفايته الى لجنة شئون الموظفين لتقوم بوضع تقرير مبتدأ عنه . واذا كان المدعى ينحى على القرار المطعون فيه أنه جاء مجحفا فان هذا الطعن يحمل في طياته الطعن على تقدير درجة كفايته .

ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم يكون التقرير السنوي الموضوع عن المدعى غير سليم ويتعين بالتالى اهداره والغاء قرار الترقية المترتبة عليه مجردا .

(طعن رقم ١٢٨ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧١/٣/١١) .

الفرع الثاني

اجراء الترقية وأرتباطه بتخصيص الميزانية

اولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون في الميزانية وليس في الاعمال التحضيرية لها :

قاعدة رقم (١٩)

المبدأ :

عدم تخصيص ميزانية احدى الوزارات لدرجة من الدرجات الثانية لوظيفة مراقب الراى - عدم جدوى الادعاء بأن التخصيص قد ورد بالاعمال التحضيرية للميزانية - لا يجوز الاستثناء على ما جاء بالاعمال التحضيرية للقول بوجود التخصيص على خلاف قانون الميزانية - ترقية المطعون في ترقيته على احدى الدرجات الثانية بمقولة انها مخصصة لوظيفة مراقب الراى - بطلان قرار الترقية - خاصة وان المطعون في ترقيته احدث في اقدمية الدرجة الثالثة من المدعى وكلاهما حاصل على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية الذى اخذ في الاعتبار لدى الترقية .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاطلاع على ميزانية وزارة استصلاح الاراضى للسنة المالية ١٩٦٩/٦٨ انها لم تتضمن أى تخصيص لدرجة من الدرجات الثانية لوظيفة مراقب الراى لأن الوظائف من الفئة الثانية جاءت بهذه الميزانية على النحو الآتى - كبير اخصائيين اول (وكيل مدير عام مراقب - مدير ادارة) ولا وجه للقول بأن التخصيص ورد في الاعمال التحضيرية للميزانية لأن العبرة بالميزانية ذاتها خصوصا اذا صدرت على خلاف الاعمال التحضيرية ، بمعنى انه اذا كانت هذه الاعمال تشير الى ان هناك تخصيص لبعض الدرجات لوظائف معينة

مسماء ثم تصدر الميزانية دون أن تتضمن هذا التخصيص فان ذلك يدل على عدم اقرار قانون الميزانية لثل هذا التخصيص ، وبالتالي لا يجوز الاستناد اليه على خلاف قانون الميزانية ، على أن الوزارة الطاعنة قد سلمت حراحة في كتابها المؤرخ ١٩٦٩/١٠/٢٢ المرسل الى مفوض الوزارة ردا على استفساره عما اذا كان هناك تخصيص للدرجات التي رقى على احداها السيد / ٠٠٠٠٠٠ المطعون في ترقيته بالذاكرة المرافقة لميزانية السنة المالية ٦٩/٦٨ — سلمت الوزارة بأن الدرجات المدرجة بميزانية الوزارة ليست مخصصة سواء لوظائف أو لأشخاص كما لم تتضمن الأعمال التحضيرية لمشروع موازنة الوزارة عن السنة المشار اليها أى تخصيص • ومن ثم تكون ترقية السيد / المذكور الى الدرجة الثانية الفنية العالية بالقرار المطعون فيه وقد بنيت على أن هذه الدرجة مخصصة لوظيفة مراقب الرأي فانها تكون قد وقعت مخالفة للقانون ، فضلا عن مخالفتها للقانون من وجه آخر ذلك أن المدعى والمطعون في ترقيته يتساويان في مرتبة الكفائية اذ حصل كلا منهما على مرتبة ممتاز في التقرير السنوي عن عام ١٩٦٨ الذي اتخذ أساسا للاختيار عند اجراء الترقية المطعون فيها ، الا أن المدعى أسبق في أقدمية الدرجة الثالثة من المطعون في ترقيته اذ ترجع أقدميته فيها الى ١٩٦٥/١٢/٣١ بينما ترجع أقدمية المطعون في ترقيته الى ١٩٦٦/٥/٣١ ومن المسلم طبقا لنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيما نص عليه من أن « الترقيات من الفئة الثالثة فما فوقها بالاختيار للكفائية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية » • من المسلم به أنه لا يجوز تخطي الأقدم بالأحدث متى كان الاقدم يتساوى معه في مرتبة الكفائية •

(طعن رقم ٧١٩ لسنة ١٨ ق ، ٧٦ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢)

ثانيا : الميزانية التي تحدد النطاق الزمني للدرجات عند حساب ما يرقى اليه منها بالأقدمية والأخرى بالاختيار :

قاعدة رقم (٢٠)

المبدأ :

المادة التي تتخذ أساسا لحساب الدرجات عند تحديد الترقية بالأقدمية والاختيار طبقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة — الميزانية هي التي تحدد النطاق الزمني لهذه الدرجات — اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث الدرجات التي يرقى اليها .

ملخص الفتوى :

انه لا مكان لتحديد عدد الدرجات في أى وزارة أو مصلحة ، يتعين النظر الى العدد الوارد بالميزانية التي أنشأت هذه الدرجات . وهذا الترتيب الذي تحدده الميزانية وان كان يحدد عدد الدرجات ويبين نوعها ، فان الميزانية هي التي تحدد النطاق الزمني لهذه الدرجات ، بحيث تنتهى بانتهاء السنة المالية ليعاد انشاؤها من جديد في السنة التالية ، تبعا لاحتياجات مرافق الدولة المختلفة الى الاعتمادات المالية ، ودون التقيد بما ورد في الميزانية السابقة ، وذلك تطبيقا لقاعدة سنوية النفقات العامة ، ومعنى ذلك أنه لا يمكن تعداد درجات أى كادر في أية وزارة أو مصلحة الا في نطاق هذا التحديد العادى والزمنى للميزانية، ذلك التعداد الذى يعتبر أساس وجود هذه الدرجات ، ومن ثم يكون حساب نسب الأقدمية والاختيار على أساس هذا التعداد الزمنى لدرجات الميزانية ، وهذا النظر هو ما استقر عليه قضاء محكمة القضاء الادارى . واطلاق يد الادارة في حساب نسب الأقدمية والاختيار على أساس الدرجات الخالية دون التقيد بالسنة المالية التى تغلوف فيها هذه الدرجات من شأنه خلق صعوبات عملية كثيرة ، اذ أنها تلزم الادارة عند اجراء كل حركة ترقية بالرجوع الى كافة الحركات السابقة وحساب الدرجات الخالية ونسب الترقية التى أعملت لسنوات جديدة مضت مما يحيط الترقيات بالعموض والايهام ويؤدى الى كثرة المنازعات .

لذلك فانه يجب اعتبار كل سنة مالية وحدة قائمة بذاتها من حيث عدد الدرجات التي تظلو خلالها عند تطبيق نسب الترقية بالأقدمية والاختيار الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة .

(فتوى ١٧٢ في ١٧/٢/١٩٥٧) .

ثالثا : وجوب الاعتداد بالنسبة للترقية بما يرد في التأشير العامة للميزانية :

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ :

المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ نصها على أن تجرى ترقية العاملين بالجهاز الإداري للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية — نص المادة (٢١) من التأشير العامة الملحق بالوازنة العامة لسنة ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الاقدمية على افراد اقدمية خاصة لوظائف الفئتين الثالثة والرابعة بمجموعتي الوظائف التنظيمية والإدارية (ب) الدرجة بميزانية بعض الجهات وتتم الترقية اليها من بين شاغلي المجموعة المكتبية — وجوب الالتزام بهذه التأشير العامة باعتبارها قواعد تنظيمية عامة مجردة تنطوي على خصائص القاعدة القانونية الملزمة — اقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لاقدمية المرقين من شاغلي المجموعة (أ) أصلا . أساس ذلك — أن مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية أصبحت ذات قسمين (أ) و (ب) وان شاغلي (أ) يتميزون ويتقدمون على شاغلي القسم (ب) لأن العامل المتقول من الكادر المتوسط الى الكادر العالي لا يستصحب اقدميته في الكادر المتوسط وتتحدد اقدميته في الدرجة والمرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالي .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٨٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون

رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « تجري ترقيات العاملين بالجهاز الإداري للدولة بمراعاة التقسيمات النوعية والتخصصات السوارة بالموازنة » .

وهذا الحكم المطلق يسبغ شرعية قانونية على التقسيمات النوعية والتخصصات الواردة بالميزانية أيا كانت هذه التقسيمات ويهدف الى احترام الأقدمية في كل تقسيم نوعي .

ومن حيث أن المادة ٢١ من التأشير العامة لسنة المالية ١٩٧٥ والخاصة بالتسويات وتنظيم الأقدمية نصت على افراد أقدمية خاصة لوظائف الفئتين الثالثة والرابعة بمجموعتي الوظائف التنظيمية والإدارية المدرجة بميزانية بعض الجهات وتتم الترقية إليها من بين شياغلى المجموعة المكتبية ، وهذه التأشير تعتبر قواعد تنظيمية عامة مجردة تنطوي على خصائص القاعدة القانونية الملزمة وفقا للإحالة الواردة في المادة ٨٦ المشار إليها .

ومن حيث أن الأصل أن العامل المنقول من الكادر المتوسط الى الكادر العالى لا يستصحب اقدميته في الكادر المتوسط ، الا اذا كان النقل مترتبا على نقل الوظيفة بدرجةها ففي هذه الحالة يحتفظ بأقدميته في الكادر المتوسط .

ومن حيث أن افراد أقدمية خاصة لشاغلى الفئتين الرابعة والثالثة التنظيمية والإدارية (ب) يجد سنده القانونى في أنهم أصلا كانوا من شاغلى مجموعة الوظائف المكتبية أى أنهم أساسا من غير الماصلين على مؤهلات دراسية عليا ، وبالتالي يجب افراد أقدمية خاصة بهم ، ولذلك فان مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية أصبحت ذات قسمين أ ، ب وأن شاغلى القسم (أ) يتميزون ويتقدمون على شاغلى القسم (ب) ولا يعتبر ذلك مخالفا لأحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ إذ أنه لم يتضمن أى نص يقضى بوجوب أن تكون مجموعة الوظائف التنظيمية والإدارية مجموعة واحدة ، فقد احوال الى الميزانية لبيان التقسيمات النسوية والتخصصات وفقا للمادة ٨٦ السالف ذكرها ، وهذا أليداً سسببق أن أقرته المحكمة الإدارية العليا بحكمها الصادر في القضية رقم ١٨٧ لسنة

١٦ ق بجلسة ٣ مارس ١٩٧٤ حيث قضت بأن النقل الى درجات أو مراتب الكادر العالى التى تنشأ بالميزانية مقابل الغاء درجات أو مراتب موازنة بالكادر المتوسط يعتبر بمثابة تعيين جديد فى الكادر العالى ومن ثم تتحدد الأقدمية فى الدرجة أو المرتبة من تاريخ التعيين فيها بطريق النقل الى الكادر العالى ؛ ومن ثم فان أقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) أصلا .

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى الآتى : أولا : يجب افراد أقدمية خاصة لوظائف الفتتين الرابعة والثالثة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية (ب) . ثانيا : أن أقدمية المرقين من أعلى درجة بالمجموعة (ب) الى الدرجة التالية بالمجموعة (أ) تكون تالية لأقدمية المرقين من شاغلى المجموعة (أ) أصلا .

(ملف ٢٧/٣/٨٦ — جلسة ١٦/١١/١٩٧٧) .

الفرع الثالث

اجراء الترقية يكون الأصل بين من تجمهم وحدة واحدة فى الميزانية

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة — الأصل اجراء الترقية بين من تجمهم وحدة واحدة فى الميزانية مالم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد المصالح والوظائف التى تستثنى من هذا الأصل والتى يعتبرها وحدة خاصة مستقلة فى الترقية .

ملخص الحكم :

نصت الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « يجوز أن تكون الترقية فى بعض المصالح سواء كانت هذه الترقية بالأقدمية أو بالاختيار من

بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية إليها أو الوظائف الماثلة لها أو التالية لها في المسؤولية وتحدد المصالح والوظائف التي من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » • ومفاد هذا النص أنه يجب في الأصل إجراء الترقية سواء بالأقدمية أو بالاختيار بين الموظفين الذين تجمعهم وحدة واحدة في الميزانية ما لم يصدر مرسوم خاص بتحديد المصالح والوظائف التي لا يسرى عليها هذا الحكم والتي يعتبرها المرسوم وحدة خاصة مستقلة في الترقية •

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٧٥) •

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون نظام موظفي الدولة — استثناء من الأصل العام في الترقية — أعمال هذا الاستثناء بصـدور المرسوم المتـصـوـص عليه في ختام تلك المادة — لا يـغـنى عن ذلك صـدور قرار من مدير المصلحة •

ملخص الحكم :

لئن كانت الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة تنص في صدرها على أنه « ويجوز أن تكون الترقية في بعض المصالح سواء أكلت هذه الترقية بالأقدمية أو بالاختيار من بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية إليها أو الوظائف الماثلة لها أو التالية لها في المسؤولية » • إلا أنها تنص في ختامها على أنه « وتحدد المصالح والوظائف التي من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » • وظاهر من ذلك أنه لا مكان للترقية على هذا الأساس ، وهي استثناء من الأصل العام في الترقية ، يجب صدور المرسوم المذكور بالأوضاع والشكل الذي رسمه القانون ، فلا يغنى عنه قرار من مدير المصلحة ذاتها ، وما دام لم يصدر هذا المرسوم ، فلا مندوحة من الرجوع الى الأصل العام في الترقية حسبما حدده القانون في المادتين ٣٨ و ٣٩ منه •

(طعن رقم ١٦٠٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٩) •

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

مدى جواز ترشيح العاملين بمديريات القوى العاملة لشغل الوظائف العليا التي تخلو بالمديريات بدلا من ترشيح العاملين بديوان عام الوزارة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٩٦ من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠٧ لسنة ١٩٧٩ بصدار اللائحة التنفيذية لقانون نظام الحكم المحلى المعدل بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣١٤ لسنة ١٩٨٢ تنص على أن يكون شغل وظائف مديري ووكلاء المديريات بقرار من الوزير المختص بالاتفاق مع المحافظ وتدرج وظائفهم بموازنة الوزارة المختصة على سبيل التذكير على أن تدرج الاعتمادات المالية اللازمة لمرتباتهم ومخصصاتهم بموازنات الحكم المحلى المختصة ولا يجوز نقل أى من هؤلاء أو ترقيته الا بعد أخذ رأى المحافظ المختص .

ومفاد ماتقدم أن وظائف مديري ووكلاء المديريات واردة بموازنة الوزارة المختصة وداخلة فى تعداد وظائفها على أن تدرج الاعتمادات المالية اللازمة لمرتباتهم ومخصصاتهم بموازنات المحافظة المختصة كمصرف مالى فقط . ولما كان الأصل وجوب اجراء الترقية سواء بالاقدمية أو بالاختيار من بين العاملين الذين تجمعهم وحدة واحدة وكانت الوظائف المذكورة واردة بموازنة الوزارة فان الترقية الى هذه الوظائف تكون من بين العاملين بالوزارة باعتبارها وحدة واحدة فى مجال الترقية . ومن ثم فلا يجوز ترقية العاملين لتلك المديريات الى الوظائف المذكورة ، اذ لا تجوز ترقية العاملين الذين تنتظمهم وحدة ما على وظائف مدرجة فى ميزانية وحدة أخرى . ولا يحتاج فى هذا الصدد بادراج الاعتمادات المالية للوظائف المذكورة بموازنات وحدات الحكم المحلى لأن ذلك الادراج مقصور على تحديد مصرف المالى لهذه الوظائف فقط ولا يتعداه الى نقل هذه الوظائف من ميزانية الوزارة الى موازنة الحكم المحلى .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن وظيفتى مدير ووكيل مديرية القوى العاملة تشغل بالترقية من بين العاملين بوزارة القوى العاملة • ولا تجوز ترقية العاملين بتلك المديریات الى تلك الوظائف الا بالقدر وفى الحدود التى تجوز فيها ترقية العاملين بوحدة ما الى وظائف بوحدة أخرى •

(طلب ٦٥٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩) •

الفرع الرابع

قرار الترقية

أولاً : قرار الترقية هو الذى ينشئ المركز القانونى فيها :

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

قرار الترقية ينشئ المركز القانونى فيها بآثاره فى نواح عدة سواء من ناحية الدرجة المرقى اليها وتاريخ بداية الترقية وكذلك الموازنة فى تاريخ الأقدمية فى الترقية بين ذوى الشأن •

ملخص الحكم :

القرار الصادر بالترقية ينشئ المركز القانونى فيها بآثاره فى نواح عدة سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة الثانية المرقى اليها أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه هذه الترقية وكذلك من ناحية الموازنة فى تاريخ الأقدمية فى الترقية بين ذوى الشأن •

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/١٢/٢٨) •

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

الآثار المترتبة على القرار الصادر بالترقية — الآثار المترتب على إلغاء هذا القرار بعد صدوره .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بالترقية ينشئ المركز القانوني فيها بآثاره في نواح عدة : سواء من ناحية تقديم الموظف الى الدرجة التالية أى المرقى اليها ، أو من ناحية التاريخ الذى تبدأ منه هذه الترقية ، وكذلك من ناحية الموازنة في ترتيب الأقدمية في الترقية بين ذوى الشأن . فإذا ما صدر من القضاء الإداري حكم بإلغاء الترقية ، تعين أن يكون تنفيذه موزونا بميزان القانون في كافة تلك النواحي والآثار وذلك وضعا للأمور في نصابها السليم ولعدم الإخلال بالحقوق أو المراكز القانونية بين ذوى الشأن بعضهم مع بعض .

(ظمن رقم ١٦١١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/١٦) .

ثانيا : استيفاء العامل لشروط الترقية لا يجعله مستحقا لها :

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

ان استيفاء العامل الشروط اللازمة للترقية لا يجعله مستحقا للترقية بل مستوفيا شرائط الترقية فحسب وتترخص الإدارة بما لها من سلطة تقديرية في شغل الدرجات الخالية بالتعيين أو الترقية أو النقل أو في إبقائها خالية حتى يتم إلغاؤها من الميزانية لعدم الحاجة اليها — ليس للعامل حق يحتج به في مواجهة الإدارة أو يلزمها بمقتضاه في ترقيته حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة قانونا .

ملخص الفتوى :

ولا يغير من هذا النظر أنه حجب الترقية عن بعض العاملين ممن

أمضوا مددا طويلة في درجاتهم من استيفاء العامل الشروط اللازمة للترقية لا يجعله مستحقا للترقية بل مستوفيا لشروط الترقية فحسب إذ تتركز الادارة بما لها من سلطة تقديرية في شغل الدرجات الخالية بالتعيين أو الترقية أو النقل أو في ابقائها خالية حتى يتم الغاؤها من الميزانية لعدم الحاجة اليها ، وليس للعامل حق يهتج به في مواجهتها أو يلزمها بمقتضاء في ترقيته حتى ولو كان مستوفيا شروط الترقية المقررة فانونا وقد قضت المحكمة الادارية العليا بأن اجراء أو عدم اجراء الترقية في وقت معين هو مسألة ملائمة تستقل جهة الادارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام ، وحاجة العمل باعتبار أن ذلك من مناسبات القرار الاداري ومن ثم فانه لايجوز زعزعة المركز القانوني للسيد . . . في درجة ووظيفة وكيل وزارة اللتين شغلها بعد أن نشأ هذا المركز صحيحا بدعوى أنه حجب الترقية عن مستحقها .

(فتوى ٤٦٢ في ١٨/٤/١٩٧٠) .

ثالثا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه اراما حق في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟ :

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

قيد الموظف على درجة أعلى من درجته — لا يكسبه حقا في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة — لأن الترقية لا تنتفد الا فور صدورها فلا تجوز الترقية الاجلة .

ملخص الفتوى :

قررت لجنة شؤون الموظفين بوزارة الخارجية خلال سنة ١٩٥٧ قيد بعض موظفي الدرجة الخامسة بالوزارة على الدرجة الرابعة الادارية، وقد تضمن قرارها بالنسبة الى البعض أن القيد « لحين استكمال المدة المقررة للترقية » في حين خلا قرارها من هذه العبارة بالنسبة الى

البعض الآخر ، وقد رقى هؤلاء الموظفون في تواريخ لاحقة لاستكمال المدد القانونية المقررة للترقية ، فتقدموا بطلبات الى مفوض الوزارة لارجاع أقدمياتهم في هذه الدرجة الى تاريخ استكمالهم هذه المدد ، فرأى أجابتهم لى طلباتهم ، وتقيد الوزارة أن قرارا كان قد صدر بقيد السبد (.) على الدرجة الرابعة الادارية لحين استكمال المدة القانونية المقررة للترقية فيرقى اليها بالاختيار ، وقد أكمل المدة في ١٩ من أكتوبر ١٩٥٨ غير أنه لم يرق الى هذه الدرجة حتى الآن وأصدرت الوزارة قرارا في ١٣ من أغسطس سنة ١٩٥٨ بالغاء قيده على هذه الدرجة ، فتظلم من هذا القرار الأخير ، وبعرض الأمر على ادارة الفتوى والتشريع لوزارتي الخارجية والمعدل رأت أن القرار المذكور وان كان قرارا باطلا الا أنه اكتسب بمضى المدة حصانة تعصمه من الالغاء ولهذا لايجوز سحبه .

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الفتوى والتشريع ، بجلستها المنعقدة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أنه وان كانت أحكام القضاء الادارى الصادرة في الموضوع مشار الخلاف قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تفرق استنادا الى العرف الادارى بين نوعين من القيد، الأول : وهو القيد الذى يتم لمجرد بيان المصرف المالى الذى يصرف منه الموظف مرتبه وهذا النوع من القيد لا يكسب الموظف حقا في الترقية الى الدرجة المقيد عليها ويجوز للادارة العدول عنه في أى وقت والثانى وهو القيد الذى يتضمن ترقية مآلا وهذا يخول الموظف الحق في الترقية بمجرد انقضاء المدة اللازمة لذلك الا أنه منذ العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر لم يعد ثمت أساس قانونى لتلك التفرقة بين نوعي القيد اذ نصت المادة ٣٦ من القانون المذكور على أن « يصدر قرار الترقية من الوزير المختص بمراعاة ما جاء في المادة ٢٨ وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدورها » .

ويقتضى نفاذ الترقية من تاريخ صدورها أن يتوافر للقرار الصادر بها جميع أركانه وسائر شرائطه المقررة قانونا ومن بينها استيفاء المدة اللازمة للترقية ، ومن ثم لايجوز قبل توافر هذا الشرط اصدار قرار

للترقية أو اصدار قرار بالقيـد يتضمـن الترقية مـآلا لأن الترقية في هذه الحالة لن تكون نافذة فور صدور القرار الذي يتضمنها .

وقد أحاط الشارع الترقية بكثير من الضمانات الأساسية التي استهدف بها التحقق من صلاحية الموظف للترقية مما يستلزم عند ترقية الموظف التحقق من قيام أسبابها وانعدام موانعها ، ومن ثم لايجوز أن يصدر قرار الترقية مع أرجاء آثاره الى تاريخ لاحق ذلك لأنه في الفترة انتى تنتضى من تاريخ صدور القرار وبين تاريخ نفاذ آثاره قد يتخلف شرط كان متحققا وقت اصدار القرار كما قد يقوم مانع كان غير قائم آنذاك بحيث لو كانت هذه الظروف الجديدة قائمة في مبدأ الأمر لكانت الإدارة على بيـنة منها وامتنعت عن اصدار قرار الترقية ، ولذلك كان الأصل في القرار الإدارى أن يبنى على أسس واقعية تقدر الإدارة تبعها ملامة اتخاذ قرارها مما يقتضى أن تكون الإدارة على بينة من كافة الظروف التي تمكنها من ذلك .

ويخلص مما تقدم أنه وان كان القيد لمجرد بيان المصرف المسالى الذى يصرف منه الموظف مرتبه جائزا الا أن القيد على درجة أعلى باعتباره ترقية مآلا غير جائز في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(نوى رقم ٣١٥ — في ١٩٦١/٤/٥)

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

قيد الموظف على درجة أعلى من درجته — لايجوز أن يرقى الى تلك الدرجة الأعلى بالاختيار حتى ولو استوفى المسد ، وذلك تطبيقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الفتوى :

تقضى المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بأن : « تعتبر

الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها » . ومن ثم لا يجوز اسناد أثر قرار الترقية الى تاريخ سابق على تاريخ صدوره ، بارجاع أقدمية الموظف الى تاريخ استكمال المدة المقررة قانونا للترقية .

وطبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ أصبحت جميع الترقيات الى الدرجة الثانية وما دونها بالأقدمية المطلقة في الدرجة اعتبارا من أول أغسطس ١٩٥٩ ، ومن ثم لا يجوز أن يرقى بالاختيار الموظف الذي كان مقيدا على الدرجة الرابعة لحين استكمال المدة القانونية فيرقى بالاختيار .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى اعتبار أقدمية موظفى وزارة الخارجية في الدرجة الرابعة الادارية من تاريخ ترقيةهم الى هذه الدرجة معلا ، وان الترقية بالاختيار أصبحت متمتعة لغاية الدرجة الثانية وفقا القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر ، ومن ثم تمتنع ترقية الموظف المشار اليه الذى كان مقيدا على الدرجة الرابعة بطريق الاختيار .

(فتوى ٢١٥ في ١٩٦١/٤/٥)

قاعدة رقم (٣٠)

المبدأ :

الرخصة التى خولها المشرع للادارة في اجراء الترقية بالتطبيق للمادة ٢٢ من قانون نظام موظفى الدولة - اعتبارها استثناء من قواعد الترقية المنصوص عليها بالمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من ذلك القانون - اعمال الادارة لهذه الرخصة ايا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ، ولو كانت غير متميزة بطبيعتها بحسب تخصيص الميزانية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة مرت بمرحلتين تشريعتين كان نصها في المرحلة الأولى يجرى كما يلى :

« لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا ولا يجوز بغير مرسوم أن يقيد الموظف على درجة وظيفة من الوظائف التي يكون التعمين فيها بمرسوم » وقد قصد بهذا النص ألا يرقى موظف على درجة وظيفة اذا كان لا يقوم بأعبائها ، اذ التلازم واجب بين الدرجة والوظيفة ، ولكن لما كانت بعض الوظائف تزداد أعباؤها ومسئولياتها ، وقد يدعو ذلك الى رفع درجة الوظيفة تمشيا مع قاعدة الأجر نظير العمل ، كما أن بعض الموظفين يندبون أو يقيدون على وظائف أعلى من درجاتهم وليس من المصلحة بعد أن تثبت صلاحيتهم للقيام بأعباء تلك الوظائف أن ينقلوا منها ليشغلها غيرهم ، لذلك صدر القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ في ٢٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ بتعديل الفقرة الأولى من المادة ٢٢ السالفة الذكر على الوجه الآتي : لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا واذا قام الموظف بأعباء وظيفة درجاتها أعلى من درجته لمدة سنة على الأقل سواء بطريق الندب أو القيد على الدرجة أو رفعها جاز منحه الدرجة اذا توافرت فيه شروط الترقية اليها . . . » وغنى عن البيان أن ذلك جوازى للإدارة متروك لتقديرها كما أن الندب أو القيد لا يكسب الموظف المندوب أو المقيد على وظيفة درجاتها أعلى من درجته لمدة تقل عن سنة أىحق في الترقية الى الدرجة الأعلى ، اذا ألغى ندبه أو قيده عليها خلال السنة (المذكرة الايضاحية للقانون المذكور) ويظهر من ذلك أن القانون المشار اليه قد استحدث حكما تشريعيما أعطى الإدارة بمقتضاه رخصة في ترقية الموظف المندوب أو المقيد على وظيفة درجاتها أعلى وقام بأعبائها خلال تلك المدة لمدة سنة على الأقل الى درجتها متى توافرت فيه شروط الترقية اليها . وهذه الرخصة استثناء من قواعد الترقية حسبما نصت عليه المواد ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، فتجوز الترقية بمقتضى المادة ٢٢ معدلة دون التقييد بنسبة الأقدمية أو بنسبة الاختيار أو البدء بالجزء المخصص للأقدمية . وهذه الرخصة تعملها الإدارة بمقتضى هذا التعديل أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ، ولو كانت غير متميزة بطبيعتها بحسب الميزانية .

قاعدة رقم (٣١)

المبدأ :

الرخصة التي خولها المشرع للإدارة بالتطبيق للمادة ١/٢٢ من قانون الموظفين في ترقية موظف يقوم بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته بطريق النذب - وجوب أن يتناول هذا النذب لمدة سنة على الأقل - عند تخلف هذا الشرط يتعين التزام قواعد الترقية الواردة بالمواد ٢٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون سالف الذكر .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة - بصيغتها المعدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ - كانت تجرى فقرتها الأولى بما يأتي : « لا تمنح الدرجة المخصصة للموظفة الا لمن يقوم بعملها فعلا ، واذا قام الموظف بأعباء وظيفه درجتها أعلى من درجته لمدة سنة على الأقل، سواء بطريق النذب أو القيد على الدرجة أو رفعها جاز منحه الدرجة اذا توافرت فيه شروط الترقية اليها » . ويستفاد منها أن ثمة شرطا جوهريا يتوقف على توافره جواز استعمال الرخصة التي خولتها الإدارة بموجب هذه الفقرة بالنسبة الى ترقية موظف يقوم بأعباء وظيفه درجتها أعلى بطريق النذب ، وهذا الشرط هو أن يتناول هذا النذب لمدة سنة على الأقل قبل حصول الترقية وغنى عن البيان أن رخصة الترقية التي أعطيها الإدارة أيا كانت طبيعة الوظيفة المرقى اليها ولو كانت غير متميزة - انما تتمخض استثناء من قواعد الترقية حسبما نظمتها المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحيث اذا اختل شرط المدة امتنع على الإدارة بداهة استعمال هذه الرخصة ووجب عليها التزام قواعد الترقية المنصوص عليها في المواد ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٠ من القانون المشار اليه .

قاعدة رقم (٣٢)

المبدأ :

ندب أحد الموظفين للقيام بأعباء وظيفة درجتها أعلى من درجته لمدة سنة — تركه في الترقية الى درجة هذه الوظيفة بالرغم من استيفائه شروط المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وترقية من لم يصلح أصلا لشغلها — يجعل موقف الادارة مشوبا باساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

لا محل للقول بأن جهة الادارة في حل من ترقية الموظف الذي تثبت صلاحيته لأعمال الوظيفة التي ندب اليها متى توافرت فيه الشرائط القانونية التي استلزمها المادة ٢٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، اذ مؤدى هذا القول يضع الجهة الادارية في موقف شاذ لأنها تكون قد أساءت استعمال سلطتها فترقت من لم يصلح أصلا لشغل هذه الوظيفة بعد أن ثبت صلاحية موظف آخر لها . وليس بصحيح أن الادارة في هذا المجال ، بالخيار بين أعمال قاعدة أصلية ، وقاعدة استثنائية وانما الصحيح أنها أمام قاعدتين أصليتين فلها أن ترقى مباشرة من عليه الدور في الترقية كما أن لها أن تندب غيره حتى اذا ما ثبتت صلاحية الموظف المنتدب للوظيفة الأعلى عينته عليها فاذا ما اختارت طريق الندب لم تعد في حل من ترقية من ثبتت صلاحيته للوظيفة التي ندب اليها متى توافرت فيه شروط المادة ٢٢ .

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨) .

قاعدة رقم (٣٣)

المبدأ :

لا يلزم في الندب المضي في المادة ٢٢ من قانون الموظفين أن يكون بين ادارات مستقلة اذ ليس ما يمنع أن يكون داخل الادارة الواحدة — شروط تطبيق هذه المادة .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يشترط في النذب أن يكون ندبا محليا بل جاء نص المادة ٢٢ منه عاما مطلقا والمطلق يجرى على إطلاقه ما لم يوجد نص يقيد ، والنذب قد يجرى بين إدارات مستقل بعضها عن البعض الآخر وهذه هي الصورة المألوفة للنذب ولكن ليس ما يمنع أن يكون النذب داخل الإدارة الواحدة . فالمقصود من المادة ٢٢ هو الحصول على العناصر الصالحة للقيام بأعمال الوظيفة المنتدب اليها واختيار صلاحية تلك العناصر وانتقاؤها من مختلف الإدارات والأقسام دون التقيد بالقواعد الجارية . ولقد جاءت المادة ٢٢ في الباب الخاص بالتعيينات وليست في باب الترقيات والحكمة في ذلك أن الموظف الذي يصلح لوظيفة أعلى بعد ندبه لها مدة سنة على الأقل لا يمكن أن يخضع لقواعد الترقيات العادية بل هو يعين في الوظيفة الأعلى وكفاءته وصلاحيته التي تثبت خلال السنة التي قام فيها بأعباء الوظيفة الأعلى، ولذلك لم يشترط القانون أكثر من شرطين لجواز التعيين في وظيفة أعلى بالتطبيق لنص المادة ٢٢ : (١) أن يقوم الموظف بعمل الوظيفة الأعلى لمدة سنة على الأقل حتى تثبت صلاحيته للقيام بأعبائها . (٢) وألا يتضمن تعيينه في الوظيفة الأعلى طفرة في التسلسل الوظيفي أو أهدارا لشرط المدة المقرر قضاؤها في الدرجة الأدنى ومن ثم اشترط القانون أن يكون الموظف صالحا للترقية .

(طعن رقم ٩٢٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٢/١٨) .

رابعاً : ترخص جهة الإدارة في اختيار الوقت الملائم للترقية :

قاعدة رقم (٣٤)

المبدأ :

ترخص الإدارة في اختيار وقت إجراء الترقية — استنفاد ولايتها باستعمال هذا الحق — عدم جواز التمسك به بعد الغاء قرار الترقية أو سحبه .

ملخص الحكم :

انه وان كانت الادارة تترخص بما لها من ولاية اختيارية في اصدار حركات الترقية وتوقيتها الا أنها متى كشفت عن نيتها في اصدار حركة في وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة أو سحب القرار الصادر بها وتتمسك بهذا الحق بعد أن استنفدت ولايتها باستعماله في موعد سبق لها تحديده .

(ملعن رقم ٥٢٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١١/١٢/١٩٦٠) .

قاعدة رقم (٣٥)

المبدأ :

اجراء الترقية أو عدم اجرائها في وقت معين — مسألة ملائمة — استقلال الادارة بتقديرها — ارجاء الوزير شغل درجة ما — ترخصه في ذلك — لا يغير من هذا الحق اقتراح لجنة شئون الموظفين شغلها .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر من الوزير بتأجيل ترقية المدعى ان هو الا قرار بعدم ملائمة اجراء الترقية في الوقت الذي اقترحت اللجنة اجراءها فيه ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن اجراء أو عدم اجراء الترقية في وقت معين هو مسألة ملائمة تستقل جهة الادارة بتقديرها حسب ظروف الأحوال ومقتضيات الصالح العام وحاجة العمل ، باعتبار ذلك من مناسبات اصدار القرار الاداري ، ومن ثم فانه اذا رأى الوزير ارجاء شغل درجة أو أكثر فلهذه مسألة يترخص في تقديرها بلا معقب عليه ، كما أن مجرد صدور اقتراح من اللجنة بشغل الوظيفة لا يغير من الموقف ولا يسلب الوزير سلطة الأجراء .

(ملعن رقم ١٠٧٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١١/١٢/١٩٦٠) .

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

ميعاد الترقية — مدى ترخص جهة الادارة في تحديد ميعاد الترقية — متى كشفت الادارة عن نيتها في اصدار الترقية في وقت معين فليس لها أن تعود بعد الغاء هذه الحركة وتتمسك بحقها في اختيار ميعاد أترقية .

ملخص الحكم :

ان النائب من الأوراق أنه في ١٤ من إبريل سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور قرار المحافظة رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ بترقية السيد / ٠٠٠٠٠٠٠٠ الى الدرجة الرابعة الادارية ، كان المطعون ضده يشغل وظيفة مدير شئون العاملين بمجلس مدينة طنطا من الدرجة الخامسة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية وترجع أقدميته فيها الى ٢١ من فبراير سنة ١٩٦٣ ، وأن السيد ٠٠ ٠٠ ٠٠ ترجع أقدميته في الدرجة الخامسة بالمجموعة المذكورة الى ٢٠ من يولية سنة ١٩٦١ وقد نقل من وزارة الداخلية الى محافظة الغربية من ١٦ من نوفمبر سنة ١٩٦٥ ، وأن الطاعنة قد رقت العامل الأخير بالقرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه قبل مضي سنة على نقله استنادا الى توجيهات مجلس الوزراء الصادرة في أبريل سنة ١٩٦٦ والتي تقضى باضافة سنتين الى الحد الأدنى المقرر في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة للترقية الى الدرجة الرابعة الادارية وهو سنتان بمقولة أن أعمال هذه التوجيهات يقضى بعدم جواز ترقية المطعون ضده وترقية السيد ٠٠ ٠٠ ٠٠ تطبيقا لحكم المادة ٢٣ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التي تجيز ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة اذا لم يكن بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة . وأنه بعد تعديل توجيهات مجلس الوزراء في ٢٠ من أبريل سنة ١٩٦٦ باضافة سنة واحدة الى الحد الأدنى المقرر قانونا للترفيه بدلا من سنتين ومن ثم توفر شروط الترقية في المطعون ضده أصدرت المحافظة في ٨ من مايو سنة ١٩٦٦ القرار رقم ٨٨٥ لسنة ١٩٦٦

بمسحب ترقية السيد الى الدرجة الرابعة الادارية لعدم جواز ترقيته قبل مرور سنة على نقله الى المحافظة ، ولم ترق المحافظة المعلوم ضده مستتدة في ذلك الى أن توجيهات مجلس الوزراء تقضى بإجراء الترقيات في شهر ديسمبر كل عام .

من حيث أنه بالرجوع الى نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يبين أن المادة ٣٣ منه تنص على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوصيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي ، كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو لم يكن بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة كما يبين من الجدول المشار اليه أن الحد الأدنى للترقية الى الدرجة الرابعة سنتان . ومن حيث أنه قد استبان لهذه المحكمة من الاطلاع على التوجيهات العامة الصادرة من رئيس الوزراء في شأن شغل الدرجات الخالية أو التمين فيها أنها أبلغت لمحافظة الغربية في ٧ من أبريل سنة ١٩٦٦ ونصت في البند (٣) منها على قصر اجراء حركة الترقيات بالنسبة لكافة العاملين في جميع الجهات على مرة واحدة في السنة وتكون خلال شهر ديسمبر من كل عام وذلك اعتبارا من السنة المالية ٦٦/٦٧ مع السماح بإجراء حركة الترقيات المنتظرة في أبريل سنة ١٩٦٦ ، وقضت في البند (٤) بأنه عند الترقية الى درجة أو فئة أعلى تضاف سنتان الى الحد الأدنى المقرر قانونا وتطبق هذه القاعدة على الترقيات التي تجرى في أبريل سنة ١٩٦٦ . وقد عدل رئيس الوزراء هذا البند في تاريخ لاحق من شهر أبريل سنة ١٩٦٦ بخطاب أبلغ الى محافظ الغربية في ٢٠ من أبريل سنة ١٩٦٦ ويقضى هذا التعديل باضافة سنة واحدة الى الحد الأدنى المقرر قانونا للترقية بدلا من سنتين ، ونص التعديل على تطبيق هذه القاعدة المخلدة على الترقيات التي تجرى في أبريل سنة ١٩٦٦ . ويستفاد مما تقدم أن توجيهات رئيس الوزراء في خصوصية قصر اجراء الترقيات على مرة واحدة خلال شهر ديسمبر من كل عام إنما يعمل بها اعتبارا من السنة المالية ١٩٦٦/١٩٦٧ أى اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٦ وليس قبل هذا التاريخ ، وأن القاعدة المعدلة لمدة الحد الأدنى

المقررة للترقية السالفة البيان تسرى على الترقيات التى تجرى فى أبريل
سنة ١٩٦٦ •

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه وإن كانت
الادارة تترخص بما لها من ولاية اختيارية فى اصدار حركات الترقية
وتوقيتها الا أنها متى كشفت عن نيتها فى اصدار حركة فى وقت معين
فليس لها أن تعود بعد إلغاء هذه الحركة أو سحب القرار الصادر بها
وتتمسك بهذا الحق بعد أن استنفذت ولايتها باستعماله فى موعد سبق
لها تحديده • وأنه إذا ثبت أن الادارة قد أصدرت قرارها بالترقية على
نحو خاطئ فإن تصويب هذا القرار يقتضى رد الأمور الى وضعها
الصحيح باعتبار ترقية المدعى راجعة الى وقت صدور القرار المسحوب
ومن ثم فانه إذا سحبت الادارة قرارها المطعون فيه بأن استجابت الى
ترقية المدعى دون ارجاعها الى تاريخ الحركة الأولى فانها تكون قد
سحبت سحباً جزئياً فيتعين والحالة هذه تصويب الوضع بارجاع أقدمية
المدعى الى تاريخ تلك الحركة •

ومن حيث أنه تأسيساً على ماتقدم ، ولما كان الثابت من أوراق
الطعن أن أقدمية المطعون ضده فى الدرجة الخامسة الادارية ترجع الى
أول مارس سنة ١٩٦٣ أى أنه أمضى فى هذه الدرجة أكثر من سنتين
وهى المدة المقررة قانوناً فمن ثم فقد كان مستوفياً لشروط الترقية الى
الدرجة الرابعة الادارية وقت صدور القرار رقم ٧٠١ لسنة ١٩٦٦
الصادر فى ١٤ من أبريل سنة ١٩٦٦ بترقية السيد / ٠٠ ٠٠ ٠٠ الى
هذه الدرجة اعتباراً من ١٢ من أبريل سنة ١٩٦٦ بما فى ذلك الشرط
الخاص بالحد الأدنى للمدة المطلوبة للترقية الى هذه الدرجة طبقاً
لتوجيهات رئيس الوزراء المعدلة وهو ثلاث سنوات ، وترتيباً على ذلك
فانه ما كان يجوز للجهة الادارية الطاعنة ترقية العامل المذكور دون
المدعى إذ أن الأول كان قد تخلف بالنسبة اليه شرط انقضاء السنة على
نقله الواجب توفره أما وقد أصدرت الجهة المذكورة القرار رقم ٧٠١
لسنة ١٩٦٦ المشار اليه على نحو خاطئ لمخالفته لحكم المادة المذكورة
فإن تصويب هذا الخطأ يقتضى رد الأمور الى وضعها الصحيح ليس
فقط بسحب القرار الخطأ سحباً جزئياً وإنما بترقية المطعون ضده

اعتباراً من تاريخ صدور القرار المسحوب في ١٢ من أبريل سنة ١٩٦٦،
واذ امتنعت الإدارة عن إصدار هذا القرار تكون قد خالفت القانون .
ويكون الحكم المطعون فيه وقد قضى بإلغاء هذا القرار السلبي قد التزم
صحيح حكم القانون في هذا الشق منه .

(طعن رقم ٢٨٩ لسنة ١٦ ق جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤) .

**خامساً : في شأن الترقية لا يضار الموظف من تراخى جهة الادارة في
اجراء معين :**

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

تراخى الادارة في تسوية حالة الموظف طبقاً للقوانين واللوائح —
لا يجوز أن يضار به الموظف متى كان لهذه التسوية اثر قانونى في
الترقية مستقبلاً — ترك الادارة الموظف في الترقية بسبب هذا
التراخى — غير جائز .

ملخص الحكم :

يجب ألا يضار الموظف بتراخى جهة الادارة في تسوية حالته طبقاً
للقوانين واللوائح متى رتب له حقاً من تاريخ معين ، وكان لذلك أثره
قانوناً في الترقية مستقبلاً ، اذ قد يترتب على اغفال ذلك فوات فرصة
الترقية بالنسبة اليه ، ويقطع في ذلك أن المشرع قد راعى ، في المواد
من ١٠٣ الى ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي
الدولة فيما يتعلق بالموظفين الذين صدرت في حقهم جزاءات تأديبية أو
المحالين الى المحاكمة التأديبية ولما يفصل في أمرهم ، عدم الحاق الضرر
بهم ، اذا احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة في حالة الخصم من مرتبه
لغاية خمسة عشر يوماً أو في حالة تأجيل العالوة لاذنب اقترفه ، كما
تحتجز للمحالين الى التأديب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة فان استطلعت
لاكثر من ذلك وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حساب

الترقية في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يطل الى المحاكمة التأديبية ، ومن ثم فإن الأولى - بحسب نصوص القانون واللوائح - أن لا يضر الموظف بفوات الترقية عليه في حينها بسبب لا دخل لأرادته فيه هو عدم قيام جهة الادارة بتسوية حالته في الوقت المناسب بمقتضى القوانين واللوائح ولا سيما أن المدعى قد طالب مرارا بهذه التسوية في الميعاد القانونى دون توان عقب تعيينه في خدمة الوزارة .

(طعن رقم ٩٠٣ لسنة ٣ ق جلسة ١٩٥٨/١٢/٦) .

قاعدة رقم (٣٨)

المبدأ :

القرار الصادر من الجهة الادارية بنذب أحد شاغلى وظائف المجموعة التخصصية من مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية ثم تثبيته في هذه الوظيفة بعد ذلك - تراخى الجهة الادارية في نقل فئته المالية من المجموعة الوظيفية الأولى الى المجموعة الثانية - لا يجوز تخطى هذا العامل في حركة الترقيات التى أجريت لشاغلى وظائف المجموعة التنظيمية والادارية خلال الفترة من تاريخ تثبيته في هذه المجموعة وحتى تاريخ نقل فئته المالية اليها طالما توافرت فيه شروط الترقية - أساس ذلك - أنه يجب ألا يضر العامل من تراخى جهة الادارة في اجراء هذا النقل الذى يعتبر واجبا عليها دون توقف على ارادة العامل اذ يجب على الادارة أن تضع العامل فى المجموعات الوظيفية التى تتمشى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الجزائية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن مبنى الطعن في هذا الحكم أنه قد بين في أسبابه أن الطاعن انتدب الى وظيفة ادارية ثم ثبت فيها بمقتضى الأمر التنفيذي رقم ٢٣ بتاريخ ١٩٦٥/١٠/٢٦ وإذا كانت الادارة لم تتم بنقله من المجموعة التخصصية الى مجموعة الوظائف التنظيمية والادارية الا اعتبارا من ١٩٦٨/٧/١٠ بمقتضى القرار رقم ٨٣٣ ق ١١/١١/١٩٦٨ .

فان الطاعن لا يضار من تراخى جهة الادارة في اجراء النقل وهو واجب عليها وليس متوقفا على ارادة الطالب ، اذ يجب على الادارة أن تضع العاملين في المجموعات التي تتمشى مع طبيعة أعمالهم تطبيقا لقوانين العاملين وقواعد الميزانية . ويكون الطاعن بالكادر الادارى عند الترقية التي صدر بها القرار المطعون فيه واذ تضمن ترقية كل من ترجع أقدميته في الدرجة الرابعة الادارية الى ١٩٦٤/٧/١ وأقدمية الطاعن في هذه الدرجة ترجع الى هذا التاريخ فانه يكون مستحقا للترقية بذلك القرار ويتعين الحكم بالغاء تخليه فيه ويضيف ان القرار اذ صدر في ١٩٦٨/١٢/٥ فان هذا التاريخ هو الممول عليه في تحديد وضع الطاعن وقد صدر قرار نقله الى الكادر الادارى من قبله بتاريخ ١٩٦٨/١١/١١ ولا يغير من ذلك أن يرجع القرار المطعون فيه الترقية الى تاريخ ١٩٦٧/١٢/٢٦ .

ومن حيث أن للادارة أن تنقل العامل من وظيفة تخصصية عالية الى وظيفة من المجموعة التنظيمية الادارية ، واذا كان للعامل أن يطلب مثل هذا النقل ، الا أن اجراءه لا يتوقف على هذا الطلب ولا يصدر عنه ، بل يصدر عما تقدره الادارة من توزيع العاملين لديها بين مختلف وظائفها ابتغاء أحسن الأجواء في أداء واجباتها ، واذ يبين من أوراق ملف الخدمة « ص ١٦٨ » أن الطاعن ثبت في وظيفة مفتش ادارى التي يشغلها فعلا منذ ندبه للعمل فيها وكان ممن انطبقت عليهم شروط التثبيت في وظائفهم الادارية حال صدور الأمر التنفيذي رقم ٢٣ بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٦ فان الادارة تكون قد أفصحت عن ارادتها في نقل الطاعن من الكادر الفنى العالى الى الكادر الادارى بذلك القرار ويعتبر الطاعن في الكادر الادارى من ذلك التاريخ ، ولا يعدو أمر الطلب الذي تقدم به الطاعن في ١٩٦٨/١/٢٧ في شأن هذا النقل وما أصدرته الادارة مستجيبة له أن يكن تنفيذا لما يقتضيه النقل برفع اسم الطاعن من الكادر الفنى الحالى وإثباته في الكادر الادارى اثباتا ماديا لا يتراخى اليه أثر النقل الذي تحقق منذ صدور قراره سنة ١٩٦٥ .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن الوزارة المطعون ضدها أصدرت الأمر التنفيذي رقم ٥٥ بتاريخ ١٩٦٨/١/٢٨ بترقية بعض

العاملين بالكادر الإداري فيها إلى الدرجة الثالثة التنظيمية الإدارية وتظل بعض العاملين من تخطى المنقولين من الكادر الكتابي للموجودين أصلا بالكادر الإداري في هذه الترقية فسحب القرار وأعيد ترتيب الأقدميات وأصدرت الوزارة قرارها المؤرخ ١١/٢٨/١٩٦٨ الذي تضمنه الأمر التنفيذي رقم ٨٨٧ بتاريخ ١٥/١٢/١٩٦٨ بترقية العاملين الذين تبدأ أقدميتهم في الدرجة الرابعة بالكادر العالي من ١/٧/١٩٦٤ إلى الدرجة الثالثة التنظيمية والإدارية ترقية منسحبة إلى ٢٦/١٢/١٩٦٧ تاريخ نفاذ القرار المسحوب وعلى الدرجات التي خلت بسحبه . واذ ترجع أقدمية الطاعن في الدرجة الرابعة العالية إلى التاريخ الذي حدده قرار الترقية وقد تبين أنه كان في الكادر الإداري من قبل ٢٦/١٢/٦٧ على خلاف ماذهب إليه الحكم المطعون فيه واذ لم يثبت في جانب الطاعن ما يمنعه الترقية بالأقدمية ، فانه يكون قد تخطى بغير حق في القرار الذي يطمع فيه ، ويتعين إلغاء الحكم المطعون فيه وإلغاء ذلك القرار وإلزام المطعون ضدها بالمصروفات .

(طعن رقم ١١٨٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤)

سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلا ومتى يكون معدوما ؟ :

(١) اعتبار قرار الترقية معدوما اذا لم يتوافر ركن النية :

قاعدة رقم (٣٩)

المبدأ :

اتجاه نية الإدارة إلى ترقية من ترجع أقدميته إلى تاريخ معين — ترقية عامل على فهم أنه يتوافر فيه هذا الشرط بينما هو ناقده — اعتبار قرار الترقية معدوما لتخلف ركن النية فيه .

ملخص الحكم :

وإذا كانت جهة الإدارة قد حددت من قبل نيتها فيمن تنتجه إليه

هذه النية بالحدث الأثر القانوني ، فاشتطت في المرقى أن ترجع أقدميته في الدرجة المرقى منها الى تاريخ معين ، وكان تحديد النية من قبل بحسب هذا الشرط هو الأساس لأصدار القرار بتعيين الاشخاص المرقين بذواتهم فلا يعدو قرار الترقية والحالة هذه أن يكون اجراء تطبيقياً لنية من قبل ، ومن ثم فاذا رقى شخص بدون حق على فهم أنه يتوافر فيه شرط الأقدمية بينما هو غاقده فان قرار الترقية بالنسبة اليه يكون في الواقع من الأمر قد فقد ركن النية على وجه ينحدر به الى درجة الانعدام فلا يكتسب أية حصانة ولو فات الميعاد المحدد للطعن بالالغاء أو السحب بل يجوز الرجوع فيه والغاؤه في أى وقت .

(طعن رقم ٨٣ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧١/١٢/١٩) .

(ب) عدم استكمال الموظف المدة التي يقضيها في الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس انعاده .

قامدة رقم (٤٠)

المبدأ :

قرار ترقية الموظف من الدرجة السادسة الى الدرجة الخامسة دون أن يكون قد استكمل مدة الثلاث سنوات التي يجب على الموظف أن يقضيها في الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة تطبيقاً للجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة هو قرار مخالف للقانون - جزاء مخالفة القرار الإداري للقانون هو البطلان ولا ينحدر هذا العيب به الى درجة الانعدام - نتيجة ذلك أنه اذا انقضى على صدره أكثر من ستين يوماً دون الغائه أو سحبه أصبح قراراً نهائياً يولد لمن صدر في شأنه حقاً مكتسباً لايجوز المساس به .

ملخص الحكم :

ان الشابت من نموذج بيانات الخدمة عن الأفراد العسكريين المتقولين الى وظائف مدنية (المودع بملف خدمة المدعى) انه رقى الى

درجة مساعد تعليم أولى بالقوات المسلحة اعتبارا من ١٩٦٠/٦/١ ، ثم نقل الى وظيفة مدنية بمحافظة أسوان في عام ١٩٦١ ومن ثم فان الراتب المقرر للرتبة العسكرية التي كان يشغلها وقت نقله يدخل في مربوط الدرجة السابعة ، واذ صدر القرار الجمهوري رقم ٢٤٠٦ لسنة ١٩٦٢ متضمنا ترقيته الى الدرجة السادسة وهي درجة أعلى فمن ثم يكون هذا القرار قد صدر استنادا الى السلطة التقديرية المنصوص عليها في المادة ١٢٥ من القانون رقم ٣٣٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن شروط الخدمة والترقية لضباط الشرف والمساعدين وضباط الصف والعساكر بالقوات المسلحة وبالتالي تتحدد أقدمية المدعى في هذه الدرجة اعتبارا من ١٩٦٢/٧/١٩ تاريخ صدور القرار المذكور وليس من ١٩٥٨/١٠/١ وهو التاريخ الذي تمت على أساسه ترقيته الى الدرجة الخامسة بالقرار رقم ٩ لسنة ١٩٦٤ الصادر في ١٩٦٤/١/٥ ، وبذلك فان المدعى في هذا التاريخ لم يكن قد استكمل بعد مدة ثلاث سنوات التي يجب على الموظف أن يقضيها في الدرجة السادسة كحد أدنى للترقية الى الدرجة الخامسة كما هو وارد بالجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ويكون القرار المذكور اذ صدر على هذا النحو قد خالف القانون .

ومن حيث أن جزاء مخالفة القرار الإداري للقانون هو البطلان ، ولا ينحدر هذا العيب به الى درجة الانعدام ، بحيث اذا ما انقضى على صدوره أكثر من ستين يوما دون الغائه أو سحبه فانه يغدو قرارا نهائيا يولد لمن صدر في شأنه حقا مكتسبا لا يجوز المساس به ، وذلك اعمالا لبدأ استقرار المراكز القانونية التي أصبحت نهائية وحصينة .

(طعن رقم ٢٨٦ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٦/٢/١) .

قاعدة رقم (٤١)

المبدأ :

شرط الصلاحية الزمنية للترقية — الاخلال به يجعل القرار الصادر بالترقية باطلا لا منعما — تحسن القرار في هذه الحالة بمضي اليعاد دون سحب أو إلغاء .

ملخص الفتوى :

انه فيما يختص بالترقية الى الدرجة الثانية قبل مضي عام على ترقيته الى الدرجة الثالثة ، فان الاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية — وهو من الشروط القانونية التي تطلب القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ توافرها في الموظف لترقيته الى الدرجة التالية — يجعل قرار الترقية مخالفا للقانون ، ومن ثم باطلا فحسب ، دون أن ينحدر منه عيب مخالفة القانون — لهذا السبب — الى درجة الانعدام ، وبالتالي فلا يجوز سحبه أو طلب الغائه الا خلال ميعاد الستين يوما المقررة قانونا لذلك ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحبه أو الطعن فيه بالالغاء اكتسب حصانة تجعله بمنجاة من السحب أو الالغاء.

(فتوى ١٤٢٣ في ١٥/١٢/١٩٦٣) .

(ج) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيما بعد خطأها قرار باطل وليس معموما .

قاعدة رقم (٤٢)

المبدأ :

القرار الاداري بالترقية الصادر استنادا الى تسوية تبين فيما بعد انها باطلة — جواز العدول من هذه التسوية في أي وقت — عدم جواز سحب القرار أو الغاؤها الا خلال الستين يوما — أساس ذلك — هو اعتبار القرار في هذه الحالة باطلا ولا ينحدر العيب الذي شابه الى درجة الانعدام .

ملخص الفتوى :

أصدرت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري فتوى في ٧ من يونية ١٩٥٥ انتهت فيها الى أنه لما كانت قرارات التسوية ليست الا تطبيقا لقواعد أمرة مقيدة تنعدم فيها سلطة الادارة التقديرية من حيث المنح أو الحرمان ، فانه لا يكون ثمت قرار اداري منشئ لمركز قانوني،

وانما يكون القرار مجرد تنفيذ وتقرير للحق الذى يستمد من القانون مباشرة ، ومن ثم يجوز للسلطة الادارية سحب قراراتها التى من هذا القبيل فى أى وقت ، متى استبان لها مخالفتها للقانون ولا يكون هناك حق مكتسب فى مثل هذه الحالة يمتنع على الجهة الادارية المساس به . وعلى ذلك تكون التسوية التى تجريها الادارة على خلاف أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ باطلة ، ويجوز لها تعديلها فى أى وقت ، وتصحيح الاوضاع بما يتفق واحكام القواعد المنظمة لضم مدد الخدمة السابقة ، بيد أنه اذا ما ترتب على سحب تلك التسوية الغاء قرار فردى انشأ مركزا ذاتيا واصبح بمنجاة من الطعن فيه لفوات المواعيد القانونية ، فانه لا يجوز المساس بالقرار المذكور عند تصحيح التسوية ، ولو كان ذلك القرار قد انبنى على التسوية الخاطئة — كما لو كان قد صدر قرار بالترقية ، واصبح حصينا من الالغاء لفوات ميعاد الطعن احتراماً للمحقوق المكتسبة واستقراراً للمراكز القانونية التى تمت لاصحاب الشأن .

وذلك فى حين أن الفتوى الصادرة من ادارة الفتوى والتشريع لرئاسة الجمهورية فى أول نوفمبر ١٩٥٩ — قد ذهبت غير هذا المذهب اذ جاء بهذه الفتوى أنه بالنسبة الى قرار ضم مدة الخدمة السابقة فانه لما كان هذا القرار قد صدر مخالفا لاحكام القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فقد تم سحبه اذ أنه من القرارات المبنية على سلطة مقيدة أو بعبارة أخرى من القرارات المنفذة لوضع قانونى يصدره القانون ذاته فهو يقرر الحق الذى يستمد من القانون مباشرة ، ومن ثم يجوز الغاؤه فى أى وقت ، متى استبان مخالفته للقانون ، وأن اعمال آثار سحب قرار ضم مدة الخدمة السابقة قد يتناول ناحية أخرى بعض القرارات المترتبة على القرار المسحوب ولو كانت هذه القرارات قد استنفذت المدة المقررة للسحب أو الالغاء ذلك أنه يشترط لتطبيق قواعد السحب على المراكز الفردية التى تنشئها القرارات الادارية ، أن يكون الاساس الذى بنيت عليه القرارات باقيا على حاله لم يتغير ، ففى هذه الحالة وحدها يمتنع المساس بالمراكز الفردية . أما اذا كان الوضع الذى اكتسبه الموظف مترتبا على وضع آخر يجوز تعديله فى كل وقت اذا تبين خطؤه فلاشك أنه يجوز الغاء الوضع الاخير لانهيار سنده

القانوني • ولما كان قرار الترقية المترتب على قرار ضم مدة الخدمة السابقة - ومن شروطه استكمال المدة القانونية باعتبار ذلك شرط الصلاحية الزمنية للترقية - يعتبر متصلا بقرار ضم مدة الخدمة الباطل - والذي تم سحبه - اتصال السبب بالنتيجة ، بحيث يمكن القول بأن قرار ضم مدة الخدمة الذي تم سحبه كان وجوده مقدمة مباشرة لصدور قرار الترقية وممهدا له ، ولولاه لما صدر هذا القرار ، لذلك فان سحب القرار الاول يترتب عليه - كأثر من آثار السحب - سقوط قرار الترقية تلقائيا. ويتعين على الادارة الفأؤه تنفيذًا لاحكام آثار السحب بالنسبة الى القرار الاول ، دون التصدى بفوات مواعيد السحب •

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٤ من يناير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن الاصل في سحب القرارات الادارية الفردية غير المشروعة هو جواز سحبها أو طلب الغائها خلال ستين يوما من تاريخ صدورها ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحب أو طلب الغاء ، اكتسب القرار حصانة نهائية تعصمه من السحب والالغاء ، ويسنقر لذوى الشأن حق مكتسب فيما يتضمنه القرار ، لا يجوز المساس به ، وكل اخلال بهذا الحق بقرار لاحق يعيب هذا القرار الأخير ويطله ، ومرد ذلك الى وجوب التوفيق بين ما يجب أن يكون للادارة من حق في أصلح ما ينطوى عليه قرارها من مخالفة قانونية في أى وقت ، وبين وجوب استقرار الاوضاع. القانونية المترتبة على القرار الادارى ، وجعلها بمنجاة من الزعزعة والاضطراب ، مع مراعاة الاتساق بين الميعاد الذى يجوز فيه لصاحب الشأن طلب الغاء القرار الادارى بالطريق القضائى وبين الميعاد الذى يجوز فيه للادارة سحب القرار المذكور •

وقد خرج القضاء الادارى على مقتضى القاعدة السابقة بالنسبة الى قرارات التسوية المخالفة للقانون باعتبار انها ليست من القرارات الادارية التى يرد عليها ميعاد السحب أو الطعن ، فهى لا تتمتع بالحصانة المشار إليها - فالموظف له الحق في طلب تسوية حالته خلال مدد التقادم ، كما يجوز للادارة أيضا خلال هذه المدد الغاء التسويات التى تتم على خلاف القانون ، بصرف النظر عن ميعاد الستين يوما •

وآية ذلك أن صاحب الشأن انما يستمد حقه في تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة ، دون حاجة الى صدور قرار ادارى بذلك ، والقرار الصادر في هذا الشأن لا يعدو أن يكون — في حقيقة الأمر — كاشفا للمركز القانونى الذى يستمده صاحب الشأن من القانون . وعلى هذا النحو فتمتى ثبت — أن التسوية التى أجرتها الادارة قد تمت بالمخالفة للقانون ، فانها لا تتمتع بالحصانة ، ويحق للادارة الرجوع فيها وسحبها دون التقيد بميعاد السنتين يوما ، المقرر لسحب القرارات الادارية غير المشروعة .

ويتعين بعد ذلك تحديد أثر سحب قرار التسوية غير المشروع (المخالف للقانون) على قرار الترقية الصادر استنادا اليه اذا كان هذا الأخير قد انقضى بالنسبة اليه الميعاد المقرر للسحب أو الطعن بالالغاء .

ولا جدال في أن قرار الترقية — في هذه الحالة — يرتبط بقرار — التسوية ارتباط النتيجة بالسبب ، بمعنى أن قرار التسوية يكون بمثابة ركن السبب بالنسبة الى قرار الترقية الصادر استنادا اليه ، ومن ثم فانه يترتب على سحب قرار التسوية زوال ركن السبب في قرار الترقية ، وقد أجمع الفقه والقضاء الادارى على أن العيب الذى يشوب القرار الادارى في سببه يؤدى الى بطلانه لا الى انعدامه ، ومن ثم فان سحب التسوية لا يؤدى الى انعدام قرار الترقية المستند اليها ، بل الى مجرد بطلانه . وبالتالي فانه يخضع لقاعدة تحصيل القرارات الادارية غير المشروعة — سالف الذكر — فلا يجوز سحبه أو الطعن فيه بالالغاء ، الا خلال ميعاد السنتين يوما ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد اكتسب القرار حصانة نهائية تعصمه من السحب أو الالغاء .

ومن ناحية أخرى اذا ترتب على سحب قرار التسوية الاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية في قرار الترقية الصادر استنادا الى التسوية المسحوبة بأن أصبحت أقدمية الموظف في الدرجة التى كان يشغلها وقت التسوية لاثؤله للترقية للدرجة الأعلى أو أصبح الموظف غير مستوف شرط المدة التى يجب قضاؤها في درجته حتى تجوز ترقيته الى الدرجة التالية فان قرار الترقية — في هذه الحالة — يكون مشوبا

بمعيب مخالفة القانون ، لعدم توافر الشروط التي نص عليها القانون لأجراء الترقية ، ومن ثم يكون باطلا فحسب ، دون أن ينحدر به عيب مخالفة القانون — للسبب المذكور — الى درجة الانعدام ، ذلك أنه لا يترتب على مخالفة القرار الإداري للقانون — أى الاخلال بشرط صحة محل القرار — انعدام هذا القرار ، بل مجرد بطلانه ، مادام ركن المحل قائما لم ينعدم ، والاخلال بشرط الصلاحية الزمنية للترقية — وهو من الشروط القانونية التي تطلب القانون توافرها في الموظف لترقيته من درجة الى الدرجة التالية — انما يعتبر اخلالا بشرط صحة محل القرار فحسب ، دون أن يترتب عليه انعدام محل القرار ذاته ، ويترتب بالتالي على اعتبار قرار الترقية — في هذه الحالة — باطلا فحسب ، خضوعه لقاعدة تحصين القرارات الادارية غير المشروعة بفوات ميعاد الستين يوما التي تقدم ذكرها .

ويخلص من كل ما تقدم أنه يترتب على سحب قرار التسوية غير المشروع اعتبار قرار الترقية الصادر استنادا اليه باطلا ، لمخالفته للقانون دون أن ينحدر به هذا العيب الى درجة الانعدام ، وبالتالي فلا يجوز سحبه أو طلب الغائه الا خلال ميعاد الستين يوما ، بحيث اذا انقضى هذا الميعاد دون سحبه أو الطعن فيه بالالغاء اكتسب حصانة تجعله بمنجاة من السحب أو الالغاء ، ولا يجوز المساس به عند تصحيح التسوية ، احتراماً للحقوق المكتسبة واستقرار للمراكز القانونية التي تمت لذوى الشأن .

لهذا قررت الجمعية العمومية تأييد فتاواها الصادرة بتاريخ ٧ من يونية سنة ١٩٥٥ .

(فتوى ١٤١ في ١٣/٢/١٩٦١)

قاعدة رقم (٤٣)

المبدأ :

قرار الترقية الباطلة لاستنادها الى تسوية خاطئة يتحصن بمرور ستين يوما على القرار الصادر بها دون سحب أو الغاء .

ملخص الفتوى :

ان ما انتهت اليه ادارة الفتوى للجهازين المركزي للتتظيم والادارة والمحاسبات بكتابها المؤرخ ١١/٢٣/١٩٧١ من عدم افادة المهندس ٠٠٠٠ من أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ هو بلا ريب الرأى القانونى فى هذه الخصوصية وهو ما سبق أن انتهت اليه اللجنة الأولى لقسم الفتوى بجلستها المنعقدة فى ٣/٣/١٩٧٠ حيث ذهبت الى أن القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ لا يسرى الا على من عين فى غير الدرجة المقررة لمؤله أو بمكافأة شاملة ، أما من عين ابتداء فى الدرجة المقررة لمؤله ثم عين فى جهة أخرى فى ذات الدرجة أيضا فان ذلك العامل لا يكون أمامه سوى الافادة من قواعد ضم مدد الخدمة السابقة اذا توافرت فى شأنه شروط انطباقها وتأسيسا على ما تقدم وطالما أن المهندس ٠٠٠٠ قد عين فى الدرجة المقررة لمؤله فانه لا يفيد فى أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ .

ومن حيث أن الثابت أن المهندس ٠٠٠٠٠٠٠٠ قد أقر عند تعيينه بمصلحة التنظيم الصناعى بأنه ليست له مدة خدمة سابقة ، ولم يضمن مدة خدمته السابقة بالاستمارة رقم ١٥٣ ع ٠ ح ، فانه يكون قد تخلف منه شرط من شروط انطباق قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة وبالتالى تعتبر أقدميته فى الدرجة السادسة (ق ٢١٠ لسنة ١٩٥١) من تاريخ تعيينه بمصلحة التنظيم الصناعى فى ١٢/١٢/١٩٦٣ وليس من ١٠/٩/١٩٦٠ .

غير أنه لما كان سيادته قبل صدور هذه الفتوى — قد تقدم بتظلم بتاريخ ١٧/٧/١٩٦٩ الى السيد مفوض الدولة لوزارة الصناعة يطلب فيه رد أقدميته فى الدرجة السادسة الى تاريخ حصول زملائه السخين يسبقهم فى أقدمية التعيين على هذه الدرجة وأفاد السيد مفوض الدولة فى ٢/١٠/١٩٦٩ بأحقية فى ارجاع أقدميته فى الفئة السادسة (ق ٤٦ لسنة ١٩٦٤) الى ١٢/١٢/١٩٦٧ بحيث يكون سابقا على أول المرشحين فى هذا التاريخ وما يترتب على ذلك من آثار ، واعتمد السيد رئيس مجلس ادارة الهيئة بتاريخ ٦/١٠/١٩٦٩ رأى الأستاذ مفوض الدولة

وفات الهيئة تسوية حالة المتظلم بارجاع أقدميته في الدرجة السادسة الى ١٩٦٧/١٢/٢ بدلا من ١٩٦٩/٣/١ وذلك بمقتضى الأمر الادارى رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٩ الصادر في ١٩٦٩/١١/٩ ، لما كان ذلك فان السيد ٠٠٠٠ يعتبر مرقى الى الفئة السادسة اعتبارا من هذا التاريخ وتكون ترقيته بعد ذلك الى الفئة الخامسة معكومة لهذه الأقدمية ولو تبين أن ضم مدة خدمته السابقة كان تطبيقا خاطئا للقانون وانه لاحق له في ضمها اذ لا يجوز المساس بقرار الترقية الذى تحصن بانقضاء ميعاد الستين يوما ولو تم سحب قرار ضم مدة الخدمة السابقة لبطلانه (فتوى الجمعية العمومية بجلسة ١٦ من مارس سنة ١٩٦٦) •

وتأسيسا على ما تقدم فان القرار رقم ٣ لسنة ١٩٧٢ الصادر في ١٩٧٢/١/٨ بترقية المهندس ٠٠٠٠ الى الفئة الخامسة اعتبارا من ٧١/١٢/٣ اعمالا لقواعد الرسوب الوظيفى يعتبر قرارا سليما •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه ولئن كانت ترقية المهندس ٠٠ الى الفئة السادسة باطلة لاستنادها الى تسوية خاطئة الا أنها تحصنت لمرور الستين يوما على القرار الصادر بها دون سحب أو الغاء وبالتالي فان أقدميته في الفئة السادسة تعتبر راجعة الى ١٩٦٧/١٢/٢ ، وتأسيسا على ذلك فان ترقيته بالرسوب الوظيفى اعمالا لأحكام قرار وزير الخزانة رقم ٣٥١ لسنة ١٩٧١ والتي تمت بالأمر الادارى رقم ٣ لسنة ١٩٧٢ بتاريخ ١٩٧٢/١/٨ تعتبر ترقية سليمة لا مطعن عليها •

(ملف رقم ٢٠٤/٣/٨٦ — جلسة ١٨/١٠/١٩٧٢) •

الفرع الخامس

لجنة شئون الموظفين آراء الترقية

اولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شئون العاملين مقام التقارير
في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم :

قاعدة رقم (٤٤)

المبدأ :

المواد ٢١ و ٢٦ و ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن
نظام العاملين المدنيين بالدولة — مفادها أن الترقية من الدرجة الثالثة
وما يعلوها تكون كلها بالاختيار مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة
الكفاية — خضوع شاغلي وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية
يترتب عليه أن ترقيةاتهم تتم على أساس تقدير كفايتهم حسبما ورد في
هذه التقارير — قصر اختصاص لجنة شئون العاملين على النظر في
ترقيات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة دون ما يعلوها — لا تثرية
على جهة الادارة بمناسبة اجراء ترقيات الى وظائف الدرجة الثانية في
١٩٦٥/٣/٢٤ ان تعهد الى لجنة شئون العاملين اختيار من ترشحه
للترقية الى هذه الدرجة من بين شاغلي وظائف الدرجة الثالثة الذين
كانوا يشغلون الدرجة الثانية في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ بنظام موظفي الدولة وغير خاضعين لنظام التقارير السنوية
بالتطبيق لاحكامه — يقوم تقدير لجنة شئون العاملين في هذه الحالة
مقام التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم — أساس ذلك
ان اللجنة بحكم تشكيلها واتصال اعضائها بالمرشحين اقدر على التعرف
على صفاتهم وكفايتهم — ما تجرته اللجنة من اختيار يجب ان يقوم
على أسباب مستمدة من اصول صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت
اليها وهو ما يخضع لرقابة القضاء .

ملخص الحكم :

انه عملا بنص المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تكون

الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وعملا بنص المادة ٢٩ من القانون المذكور فإنه يخضع لنظام التقارير السنوية جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة وتقدم هذه التقارير عن كل سنة ميلادية خلال شهرى يناير وفبراير من السنة التالية ويكون ذلك على أساس تقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز أو جيد أو متوسط أو دون المتوسط أو ضعيف ، وتعد هذه التقارير كتابة وطبقا للاوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية ، هذا وقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثانية من مواد إصدار القانون المشار اليه على أنه الى أن يتم وضع اللوائح والقرارات التنفيذية لهذا القانون تستمر اللوائح والقرارات المعمول بها فى شئون الموظفين والعمال قبل العمل بهذا القانون سارية فيما لا يتعارض مع أحكامه ، كذلك فقد نصت المادة ٢٦ من القانون المذكور بأن تختص لجنة شئون العاملين بالنظر فى نقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة . ومفاد هذه النصوص مجتمعة أنه طبقا لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ان الترقية من الدرجة الثالثة وما يعلوها تكون كلها بالاختيار مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، وأنه وقد أخضع شاغلو وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية فان ترقياتهم تتم على أساس تقدير كفايتهم حسبما ورد فى تلك التقارير ، وهى التقارير التى توضع وفقا للنظام المتبع من قبل العمل بالقانون السالف الذكر وذلك الى أن تصدر اللائحة التنفيذية التى أشارت اليها المادة ٢٩ من ذلك القانون ، كذلك فان لجنة شئون العاملين قد أصبح اختصاصها مقصور على النظر فى ترقيات العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة دون ما يعلوها من وظائف .

ومن حيث ان المادة الرابعة من مواد إصدار القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أن يعمل بأحكامه من أول يولية سنة ١٩٦٤ ، هذا والثابت من الأوراق أن المدعى والمطعون فى ترقيتهم قد رقوا جميعا الى الدرجة الثانية فى ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهى تقابل الدرجة الثالثة فى حكم القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اعتبارا من ١٥/٧/١٩٦٢ ، ومن ثم وعملا بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم تقدم عنهم تقارير سنوية فى شأن درجة كفايتهم منذ ذلك

التاريخ ، لأن موظفي الدرجة الثانية في حكم ذلك القانون لم يكونوا خاضعين لنظام التقارير السنوية ثم خضعوا لهذا النظام بعد العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ منذ ١/٧/١٩٦٤ وذلك على أساس تعادل الدرجة الثانية القديمة مع الدرجة الثالثة الحديثة ، وأصبح منط الترقية بالاختيار من هذه الدرجة الثانية الجديدة هو درجة الكفاية المستقاة من التقارير السنوية مع وجوب التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية غير أنه وقد بدأ للوزارة ان حاجة العمل تستدعي اجراء حركة ترقيات الى الدرجة الثانية في ٢٤/٣/١٩٦٥ فقد كان من الطبيعي ازاء عدم وجود - تقارير سنوية عن كفاية المرشحين منذ ١٥/٧/١٩٦٢ - أن تعهد الوزارة الى لجنة شئون العاملين اختيار من ترشحهم للترقية الى الدرجة الثانية ، وبالإطلاع على الصورة المقدمة بحافظة ادارة قضايا الحكومة لحضر لجنة شئون العاملين المنعقدة يوم ٢٠/٣/١٩٦٥ يبين أن كل ما جاء بالمحضر المذكور هو أن اللجنة استعرضت كشوف الأقدمية ورأت ترشيح السادة المذكورة اسماؤهم في المحضر للترقية الى الدرجة الثانية العالية بالاختيار ، وهؤلاء هم العاملون التسعة الذين شملهم بالترقية القرار المطعون فيه .

وحيث أنه وان كانت الترقية بالاختيار انما تعتمد على المفاضلة في مجال الكفاية لشغل الوظائف الرئيسية . وهو أمر متروك لجهة الادارة تستهدف فيه بما يتجمع لديها من عناصر الترجيح ، الا أن هذا التقدير لا ينأى عن رقابة القضاء الا اذا جاء مستمدا من عناصر صحيحة ومبرءا من عيب الانحراف بالسلطة ، وإذا كان من الطبيعي في حالة عدم وجود تقارير سنوية عن المدة السابقة مباشرة على اجراء الترقية أن يقوم تقدير لجنة شئون العاملين مقام هذه التقارير في تقدير كفاية المرشحين وصلاحياتهم للوظائف المزمع الترقية اليها ، وذلك اعتبارا بأن تلك اللجنة بحكم تشكيلها واتصال أعضائها المرشحين أقدر على التعرف على صفاتهم وكفائتهم الا أن ما تجر به اللجنة من اختيار يجب أن يقوم على أسباب مستمدة من أصول صحيحة مؤدية الى النتيجة التي أنتهت اليها اللجنة ، هذا والثابت من الأوراق أن لجنة شئون العاملين حينما أثرت بالترقية العاملين التسعة الذين شملهم القرار الطعن مخطئة في ذلك المدعى لم تشر في محضرها الى الأصول

التي استمدت منها عناصر الترجيح ، بل أنه بالنسبة الى المدعى فإن
الثابت من التقارير السنوية التي وضعت عن كفايته خلال السنوات
١٩٥٧ ، ١٩٥٨ ، ١٩٥٩ ، ١٩٦٠ كانت جميعا بدرجة ممتازة ، وفي سنة
١٩٦١ أوفد في بعثة علمية الى انجلترا في المدة من ٢٠/٩/١٩٦١ الى
١٠/٧/١٩٦٢ للتخصص في التدريب والتعليم التعاوني وكذلك فقد
أوفد في أجازة دراسية بمرتب لمدة سنة اعتبارا من ١٥/١٠/١٩٦٣
للحصول على دبلوم التنظيم الاجتماعي والاقتصادي من معهد لندن
للعلوم السياسية والاجتماعية وامتدت مدة الأجازة الى ١٠/٧/١٩٦٥
بموافقة مكتب البعثات ، وحصل فعلا على الدبلوم المذكور ، كذلك فقد
منح في ٨/١٢/١٩٦٤ الميدالية التذكارية بمناسبة اليوبيل الفضي للوزارة
وشهادة تقدير أشادت بالجهود التي بذلها لتحقيق رسالة الوزارة
وأهدافها ، هذا وقد تبين من الكشف المقدم من ادارة قضايا الحكومة أن
ترتيب المدعى في كشف الأقدمية هو الحادي عشر وقد شمل القرار
الطعن بالترقية من كان ترتيبهم في كشف الأقدمية الثالث عشر والرابع
والسادس عشر والسابع عشر والثامن عشر والواحد والعشرين ، هذا
وقد أفادت الوزارة المطعون ضدها أن أحدا من العاملين السابقين على
المدعى في ترتيب الأقدمية لم يطعن في القرار موضوع الطعن في هذه
الدعوى سوى ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ وترتيبه الرابع في كشف الأقدمية .

وحيث أنه يخلص مما تقدم أن القرار المطعون فيه اذ تخطى
المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية يكون قد جاء غير قائم على سبب
صحيح في الواقع أو القانون ، ومن ثم يكون حقيقيا بالالغاء فيما تضمنه
من تخطى المدعى في الترقية ، وبالتالي يكون الحكم المطعون فيه اذ
ذهب مذهباً مخالفاً قد جاء مجانباً وجه الصواب متمينا للغاؤه والحكم
بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى
الدرجة الثانية ، واذا كان المدعى قد رقى بعد ذلك الى الدرجة الثانية
فقد أصبحت مصلحته مقصورة على تعديل أقدميته في الدرجة المذكورة
الى التاريخ الذي حدده القرار المطعون فيه وهو يوم ٢٢/٣/١٩٦٥ .

(طعن رقم ٣٧ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧٥/٥/٢٥) .

ثانياً : سلطة لجنة شؤون الموظفين تنتهى مآلاً الى احداث الترقية
ان لم يعترض عليها من يملك ذلك في الميعاد المحدد :

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

سلطة شؤون الموظفين في الترقيات لا تقف عند حد الاستشارة
والتحضير — احداثها لأثر قانوني ذي صفة تنفيذية ان لم يعترض
عليها الوزير أو من يملك سلطة في هذا الخصوص في الميعاد المحدد .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٤٤٥ لسنة ١٩٥٤ كانت تنص
على أنه : « تختص اللجان المنصوص عليها في المادة السابقة (لجان
شؤون الموظفين) بالنظر في نقل الموظفين لعلية الدرجة الأولى وفي
ترقيتهم ، بما في ذلك الترقية بالاختبار طبقاً لأحكام هذا القانون .
وترفع اللجنة اقتراحاتها الى الوزير لاعتمادها ، فاذا لم يقرها كان عليه
ان يبدى كتابية الأسباب المبررة . واذا لم يعتمد الوزير قرارات اللجنة
أو يبين اعتراضاته عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة
ونافذة » . ومؤدى ذلك أن للجنة شؤون الموظفين سلطة في الترقيات
لا تقف عند حد الإستشارة والتحضير ، بل تنتهى مآلاً — ان لم
يعترض عليها الوزير أو من يملك سلطته في هذا الخصوص في الميعاد
المحدد — الى احداث أثر قانوني ذي صفة تنفيذية .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٢) .

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

اعتبار قرارات الترقية الصادرة من لجنة شؤون الموظفين معتمدة
من الوزير اذا لم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من رفعها اليه

— الوقت الذى يحسب منه هذا الميعاد — المادة ٢٨ من قانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الحكم :

ان اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين فى الترقية معتمدة ونافذة طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، منوط بأن تعرض تلك القرارات فعلا وحقيقة على الوزير نفسه للنظر فى اعتمادها أو عدم اعتمادها خلال هذا الأجل الذى لا يسرى الا من تاريخ هذا العرض الحقيقى عليه ، ومن ثم فاذا كانت قد سحبت سواء بناء على طلب اللجنة أو على طلب الجهة الادارية المختصة فلا يكون ثمة موضوع معروض عليه ، وكذلك اذا ثبت أن القرارات أرسلت الى الوزارة وليس الى الوزير ، فرأت الوزارة قبل عرض الأمر عليه استيفاء ما يلزم كى يكون الموضوع صالحا للعرض عليه ، ولما استوفى ذلك عرض عليه ، فلا يسرى ميعاد الشهر عندئذ من حكم اللزوم وطبائع الأشياء ، لأن عدم الاعتراض على القرارات خلال الميعاد المشار اليه هو بمثابة اعتماد الوزير ضمنيا لها ، فلزم نى يفترض مثل هذا الاعتماد ويصادف محلا أن يتم العرض فعلا وحقيقة على الوزير نفسه .

(طعن رقم ٢٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١/٢٥) .

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين فى الترقية نافذة اذا لم يعتمدها الوزير أو يعترض عليها خلال شهر — لا محل لاعمال هذه القاعدة اذا ثبت أن القرار قد سحب بناء على طلب اللجنة أو طلب الا من تاريخ هذا العرض الحقيقى عليه ، وحكمة ذلك ظاهرة مستفادة
الجهة الادارية المختصة .

ملخص الحكم :

ان اعتبار قرارات لجنة شئون الموظفين في الترقية معتمدة وناغذة طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، منوط بحكم طبائع الأشياء ، بأن تكون تلك القرارات معروضة فعلا وحقيقة على الوزير للاعتقاد خلال هذا الأجل ، فاذا ثبت أنها كانت قد سمحت سواء بنسأ على طلب اللجنة أو على طلب الجهة الادارية المختصة ، فانه لا يكون قد تم عرض فعلى وحقيقى للقرارات، وبالتالي لا يكون ثمة موضوع معروض بها يفترض معه أن عدم الاعتراض على القرارات خلال ذلك الأجل بمثابة اعتماد ضمنى لها ، اذ ظاهر أن هذا الاعتماد الضمنى عندئذ لا يصادف محلا .

(طعن رقم ١٨٣٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (٤٨)

المبدأ :

النص في قوانين العاملين المتعاقبة على أن ينشأ سجل خاص تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين مع وجوب اشتمال هذا المحضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات وكذا القرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي تبني عليها مع قيام اللجنة برفع مقترحاتها خلال اسبوع للوزير المختص لاعتمادها فاذا لم يعتمدها أو يعترض عليها خلال ٣٠ يوما من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وناغذة أما اذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيعتين أن يبدى الأسباب الجينة لذلك كتابة ويحدد ما اعترض عليه للجنة لنظره ليحدد لها أجلا للبت فيه فاذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رايه نافذا — اعترض الوزير الممول عليه في هذا الشأن هو الاعتراض الوارد على اقتراح لجنة شئون العاملين حين يرفع اليه رأيها وعلى أن يتم هذا الاعتراض في الصورة التي رسمها القانون من حيث كونه اعتراضا كتابيا مسببا — اقتراح لجنة شئون العاملين ترقية أحد العاملين ورفع توصيتها الى الوزير المختص وعدم

فيام الوزير بالاعتراض على اقتراح اللجنة خلال المدة المشار إليها
يترتب عليه اعتبار تلك الترقية معتمدة ونافذة حتى ولو كان الوزير قد
سبق له الاعتراض على الترقية قبل عرض الأمر على لجنة شئون
العاملين .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار
قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن ينشأ سجل خاص
تدون به محاضر اجتماع لجان شئون العاملين ويجب أن تشمل هذه
المحاضر على أسماء الحاضرين والمسائل المعروضة وما دار من مناقشات
والقرارات التي اتخذتها اللجنة والأسباب التي تبني عليها ويوقع
الرئيس والأعضاء الحاضرون والقائم بأعمال السكرتارية على محضر
الجلسات . وترفع اللجنة مقترحاتها خلال أسبوع للوزير المختص
للاعتقاد ، فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال ٣٠ يوما من تاريخ
رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ ، أما إذا اعترض الوزير على اقتراحات
اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يمدى الأسباب المقررة لذلك كتابة
ويعيد ما اعترض عليه للجنة لنظره ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا
انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا — أما
إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها للوزير
لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا ، وهذا النص
قاطع الدلالة في أن اقتراح الترقية يبدأ من لجنة شئون العاملين ثم
يرفع الى الوزير لاعتماد الترقية ، وللوزير أن يعترض على اقتراحات
اللجنة وعندئذ يجب أن يمدى كتابة الأسباب البررة لذلك ويعيد
ما اعترض عليه للجنة لنظره ، فإذا لم يعتمدها ولم يعترض عليها خلال
ثلاثين يوما من تاريخ رفعها إليه اعتبرت معتمدة وتنفذ .

وبتطبيق ذلك على الوقائع المعروضة يتبين في جلاء تام أن لجنة
شئون العاملين أصدرت قرارا بالتمديد في ١١ من فبراير سنة ١٩٧١
بالتوجيه بجراء الترقيات الى الدرجة الثالثة التنظيمية وما دونها من
بين شاغلي الدرجات المختلفة على أساس الأقدمية المطلقة فيما بينهم ،

وكان المدعى من بين المرقبين الى الدرجة الرابعة . وناقشت الأسباب التي من أجلها اتخذت هذه التوصية على الوجه المبين تفصيلا بمحضرها وانتهت الى عرض توصيتها على الدكتور الوزير لاعتمادها ، ولكن الوزير لم يعتمد القرار ولم يعترض كتابة عليه حتى استلمه رئيس قسم الترقيات من المدير العام للمكتب الفني للوزير في ٢٨ من يونية سنة ١٩٧١ أى أنه قد غات ميعاد الثلاثين يوما من تاريخ رفع التوصية اليه دون اعتماد منه أو اعتراض عليها بالطريق الذي رسمه القانون ، الأمر الذي يجعلها وبانقضاء هذا الموعد معتمدة وناغذه .

ومن حيث أنه لا يقدح في ذلك ما تقوله الوزارة من أن اعتراض الوزير كان مسببا برأى لجنة شئون العاملين وذلك أن الاعتراض الممول عليه في القانون هو الذي يرد على اقتراح لجنة شئون العاملين حين يرفع اليه رايها وعلى أن يتم هذا الاعتراض في الصورة التي رسمها القانون من كونه اعتراضا كتابيا ومسببا ، الأمر الذي لم يحدث .

(طعن رقم ١٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٧٩) .

ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شئون الموظفين بالترقية :

قاعدة رقم (٤٩)

المبدأ :

اختصاص لجنة شئون الموظفين بالنظر في نقل وترقية الموظفين وفقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما تقرر في هذا الشأن لا يدعو أن يكون مجرد اقتراحات — الرأى النهائي للوزير — له الموافقة عليها صراحة أو ضمنا أو اعتراضه عليها — الاعتراض مشروط بتسببيه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة ينص على أن : « تختص اللجان المنصوص عليها في المادة

السابقة بالنظر في نقل الموظفين لعاية الدرجة الأولى وفي ترقيةاتهم بما في ذلك الترقية بالاقتراح طبقا لأحكام هذا القانون وترفع اللجنة اقتراحاتها إلى الوزير لاعتمادها • فإذا لم يعتمدها الوزير ولم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اعتبرت معتمدة وتنفذ — أما إذا اعترض الوزير على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا مر هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها للوزير اعتبر رأي الوزير نهائيا ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد فترفع اقتراحاتها للوزير لاتخاذ ما يراه بشأنه ويعتبر قراره في هذه الحالة نهائيا » ويتضح من هذا النص أن ما تقرره لجنة شؤون الموظفين لا يعدو أن يكون مجرد اقتراحات ترفعها للوزير الذي إما أن يوافق عليها صراحة أو ضمنا • وتستفاد الموافقة الضمنية من انقضاء شهر على رفع هذه الاقتراحات إليه دون أن يعتمدها ، كذلك عالجت المادة المذكورة الحالة التي يكون فيها لدى الوزير اعتراض على هذه الاقتراحات كلها أو بعضها فأوجبت على الوزير أن يبدى كتابة أسباب هذا الاعتراض ويعيدها للجنة لإعادة النظر فيها على ضوء هذه الأسباب وفي أجل سيحدده لها بحيث إذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها للوزير اعتبر رأيها نهائيا — ومؤدى هذا كله أن القول الفصل في اقتراحات اللجنة هو للوزير فله أن يوافق عليها صراحة أو ضمنا وله أن يعترض عليها ويطلب إلى اللجنة إعادة النظر فيها على ضوء أسباب اعتراضه ويكون رأيها نهائيا سواء لم تعد اللجنة النظر فيها أو أعادت النظر فيها وتمسكت برأيها •

(طعن رقم ١٠٧٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢)

قاعدة رقم (٥٠)

المبدأ :

اعتراض الوزير على اقتراحات لجنة شؤون الموظفين بتزيينات الموظفين — اشتراط تسبيبه — حكمته — عدم تسبيب الاعتراض كتابة مع وجود أسبابه في ملف خدمة الموظف وتكشفها للجنة عند إعادة مرض

الأمر عليها - موافقة اللجنة الوزير على اعتراضه واعتماد الوزير لقرارها الجديد - هذا القرار هو الواجب النفاذ قانونا .

ملخص الحكم :

لئن كان القانون يشترط تسبیب الوزير لاعتراضه على اقتراحات لجنة شئون الموظفين بترقية الموظف لغاية الدرجة الأولى ، الا أن الحكمة من ذلك هي أن تكون اللجنة على بينة من أسباب الاعتراض حتى تستطيع إعادة فحص الحالة على هدى ذلك ، ومن ثم فإذا بان للمحكمة أن الأسباب التي من أجلها اعترض الوزير على اقتراح اللجنة ترقية الموظف كانت قائمة به وظاهرة من ملف خدمته دون أن تتبينها اللجنة ، وأنها لما انعقدت بعد ذلك وتكشفت لها الحقيقة وافقت الوزير على اعتراضه فوضعت الأمر في نصابه الصحيح بقرارها الثاني الصادر بناء على الاعتراض الذي انتهت فيه الى ترك هذا الموظف في الترقية، وترقية اثنين ممن يلوونه مباشرة في ترتيب الأقدمية ، فان القرار الأخير المعتمد من الوزير هو الواجب النفاذ قانونا .

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٥١)

المبدأ :

تأشير الوزير على هامش التظلمات بقبولها شكلا وإعادة الحركة الى المصلحة لإعادة عرضها على لجنة شئون الموظفين - يعد إلغاء للترشحات التي أجرتها اللجنة وسحباً لقرار وكيل الوزارة باعتمادها - العبرة في تفسير القرار الإداري هي بقواه لا ببهارته - النعمى على تأشير الوزير بعدم استيفائها شروط الاعتراض المخول للوزير طبقاً للمادة ٢٨ من قانون الموظفين لعدم تسببها - لا محل له ما دام الوزير يستعمل سلطة أخرى مخولة له بمقتضى المادة ٢٨ في قبول التظلمات أو رفضها .

ملخص الفتوى :

أن قيام الوزير بالتأشير على هامش التظلمات بقبول التظلم شكلاً ، وإعادة الحركة إلى المصلحة لإعادة عرضها على لجنة شئون الموظفين ، لبحثها على ضوء الاعتبارات المختلفة لا مراء في أن التأشيرة سالفه الذكر ، تتضمن في حقيقة أمرها ، إلغاء للترشيحات التي أجرتها لجنة شئون الموظفين بجلستها المنعقدة في ٢٣/٢/١٩٦٠ ، وسحبها لقرار وكيل الوزارة الصادر باعتمادها في ٩/٣/١٩٦٠ والا لكانت إعادة العرض على لجنة شئون الموظفين من قبيل اللغو الذي لا طائل وراءه خاصة وأن اللجنة لا تستطيع أن تراجع نفسها فيما اتخذته من قرارات بعد أن اعتمدت من السيد وكيل الوزارة في ٩/٣/١٩٦٠ .

ولا يغير من هذا النظر القول بأنه إذا كان المقصود من تأشيرة الوزير ، إلغاء حركة الترقية وسحبها ، وبعبارة أخرى قبول التظلمات موضوعاً ، لوردت العبارة صريحة في هذا المعنى ، ذلك أنه من المسلم أن العبرة في تفسير القرار الإداري هي بفحواه لا بعبارة ومبناه ، وأنه لا يجوز أن يتطلب في الهيئات الإدارية التعبير عن إرادتها بعبارة صريحة وواضحة بل الغالب ، أن تعبر عن ذلك بما يسعها من العبارات ، وللقضاء وجهات الزأى ، أن تبحث فيها وحقيقة النية التي اتجهت إليها .

ولا ينال من ذلك أيضاً ، ما ذهب إليه السيد * * * * * من أنه لا يجوز الاعتداد بتأشيرة السيد الوزير سالفه الذكر ، إذا لم تستوف الشرائط اللازمة لاعتبارها اعتراضاً قانونياً طبقاً للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن أهمها أن يبدى الوزير كتابة الأسباب الجبررة لاعتراضه ثم يعيد الحركة إلى اللجنة بعد تحديد أجل للرد على هذه الاعتراضات ولا وجه لهذا القول ذلك أن الوزير لم يكن بصدد مباشرة اختصاصاته المنصوص عليها في المادة ٢٨ المشار إليها ، بعد أن فرغ من أمرها باعتماد وكيل الوزارة المفوض من قبله في ذلك ، ولم يعد من حقه أن يراجعها ، بل كان بصدد مباشرة سلطاته التي يملها عليه مركزه كرأس للجهاز الإداري للوزارة ، في الرد على التظلمات ، وإقرار الحقوق الإدارية ، وبوجه خاص تلك المنصوص

عليها في المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ،
من تقرير قبول أو رفض التظلمات المقدمة اليه في شأن الترقية من
الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى .

وبناء على ذلك ، فان القرار الصادر من وكيل الوزارة في
١٩٦٠/٣/٩ باعتماد حركة الترقيات — المشار اليها — لم يعد له وجود
قانوني ، بعد أن صدر قرار الوزير بسحبه ، واعدام آثاره . وعلى
هذا مقتضى ، يكون القرار الوزاري رقم ٢٢٨ لسنة ١٩٦٢ — الصادر
بترقية السيد / الى الدرجة الأولى اعتبارا من
١٩٦٠/٣/٩ وتعيينه مديرا للمساحة التفصيلية بالوجه القبلي ، استنادا
الى القرار الأول — باطلا لقيامه على سبب باطل ، ولوروده على محل
انعدام كيانه القانوني ويتعين من ثم سحبه ، اعمالا لمبدأ المشروعية ،
ووضعا للأمور في نصابها الصحيح .

(فتوى ٢٨٠ في ١١/٤/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٥٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شؤون الموظفين باقتراح ترقية الموظفين لغاية
الدرجة الأولى وفقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ —
سلطة الوزير في هذا الشأن — له الموافقة على الترقية صراحة أو
ضمنيا أو ابداء اعتراضه عليها مسببا — قراره بارجائها — عدم اعتباره
اعتراضا عليها .

ملخص الفتوى :

ان المستفاد من نص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
الخاص بنظام موظفي الدولة ان ترقية الموظفين لغاية الدرجة الأولى
تكون بقرار من الوزير بناء على اقتراح لجنة شؤون الموظفين ، فلا
يملك الوزير سلطة الترقية مباشرة دون اقتراح سابق بذلك من اللجنة

المذكورة ، وقد يكون قرار الترقية صريحا وذلك في حالة اعتماد الوزير اقتراحات اللجنة خلال شهر من تاريخ رفعها اليه ، وقد يكون قرارا ضمنيا اذا لم يعتمدها الوزير ولم يبد اعتراضه عليها خلال هذا الميعاد. وهذا القرار الضمني الذي يفيد اقرار مقترحات اللجنة بشأن ترقية الموظفين منوط بسكوت الوزير طيلة الشهر منذ رفع هذه المقترحات اليه وهو السكوت الذي اعتبره المشرع قرينة على قبول المقترحات والموافقة عليها ، أما حيث يبدى الوزير رأيا أو يتخذ قرارا ينفي هذه القرينة كأن يقرر ارجاء الترقية المقترحة لأن الوقت غير ملائم لاجرائها — فلا يجوز تأويل هذا القرار بأنه بمثابة سكوت من الوزير لعدم اعتراضه على المقترحات اعتراضا مسببا وترتيب ذات الآثار التي رتبها القانون على انقضاء الميعاد المشار اليه دون اعتراض من الوزير عليها وهي اعتبار المقترحات معتمدة نافذة ، ذلك لأن الوزير يملك اتخاذ هذا الاجراء اذ يدخل في نطاق سلطته التقديرية اختيار الوقت الملائم لاجراء الترقية وفقا لمقتضيات العمل في وزارته .

وعلى مقتضى ماتقدم لا يعتبر القرار الصادر من الوزير بارجاء الترقيات اعتراضا على هذه الترقيات مما يتعين أن يكون مسببا ، وانما هو اجراء يملكه الوزير اعمالا لحقه في اختيار الوقت الملائم لاجراء هذه الترقيات حسبما تقتضيه مصلحة العمل في الوزارة ، وهو اجراء كاف للدلالة على نفى قرينة الموافقة على هذه الترقيات التي يربتها المشرع على انقضاء شهر من تاريخ رفع مقترحات لجنة شؤون الموظفين اليه دون اعتراض عليها .

(فتوى ٣١٣ في ١٧/٤/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٥٣)

البدء :

ارجاء الوزير ترقية الموظف بعد اقتراحها من لجنة شؤون الموظفين — اقتران الاجراء بشواهد قاطعة على أن حقيقته هي الاعتراض على الترقية .

قاعدة رقم (٥٤)

المبدأ :

لجنة شؤون الموظفين — ارجاؤها الترقية بعد اقرارها للتحقق من مراعاة تطبيق أحكام القانون — انتهاء الرأى الى تأكيد صحة الترقية — اسنادها الى تاريخ اقرارها السابق — مطابق للقانون .

ملخص الحكم :

ان الواقع من الأمر أن لجنة شؤون الموظفين بعد أن أقرت ترقية المطعون عليه أرجأت هذه الترقية للاستئناس برأى مستشار الرأى الذى أفتى بصحة ترشيح المطعون عليه للترقية . وفى ٢٧ من أبريل سنة ١٩٥٧ أقرت لجنة شؤون الموظفين هذه الترقية من تاريخ موافقة السيد مدير الجامعة على قرار ترقية زميلى المطعون عليه . وغنى عن البيان أن الترقية اذا كانت قد أرجئت ريثما يتم التحقق من مراعاة تطبيق القانون دون بحث قرار لجنة شؤون الموظفين من الوجهة الموضوعية لتقدير ملاءمته أم عدم ملاءمته وانتهى الرأى الى تأكيد صحة الترقية فان اسناد الترقية الى ١٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ — وهو تاريخ موافقة السيد مدير الجامعة على قرار ترقية من يلى المطعون عليه فى الأقدمية — ان هذا الاسناد يكون مطابقا للقانون طبقا لقضاء هذه المحكمة .

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ قى — جلسة ١٩٦٠/١١/١٢) .

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

تقديم الموظف الى لجنة التطهير بتهمة معينة — تحقيقها لهذه التهم واقرارها الموافقة على فصله — عدم موافقة مجلس الوزراء على الفصل والاكفاء باقتراح تركه فى الترقية — اعتناق لجنة شؤون الموظفين لهذا الاقتراح عند النظر فى حركة الترقيات استنادا الى اصول ثابتة بالأوراق بالرقم من تقديم تقرير بتقدير كفاية هذا الموظف بدرجة جيد — صحة ذلك — لا الزام على اللجنة بتسبيب قرارها — القرار

الواجب التسبب هو الصادر من الوزير بالاعتراض عملا بالمادة ٢٨ من قانون الموظفين .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن مجلس الوزراء رأى — بعد أن حققت لجنة التطهير ما نسب الى المدعى ، واقترحت فصله للأسباب التي استندت اليها في قرارها — عدم فصل المدعى وان لم يبرئه من تلك المخاذ ، واكتفى بالتوصية بنقله الى وزارة أخرى اذا قبل ذلك ، وبتركه على أية حال في دوره في الترقية ، فانه لا يكون قد جاوز سلطته ، فهو اذ ارتأى عدم فصله قد أعمل سلطته التقديرية في هذا الشأن بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، واذا اكتفى علاجاً لحالته بالقدر الذي يتناسب معها بالتوصية بما أوصى به ، انما أعمل سلطته العامة بوصفه السلطة القوامية على شؤون الموظفين . وغنى عن البيان أن له أن يتخذ في العلاج المقترح لصالة المدعى الأوضاع والاجراءات المقررة أو المرسومة لذلك قانونا حتى تنتهي بالأداة القانونية المحققة لهذا الغرض . ومن ثم اذا بان للمحكمة من الأوراق أن الحركة التي ترك فيها المدعى في الترقية عرضت على لجنة شؤون الموظفين لوزارة الخارجية التي يتبناها المدعى ، فانتهت اللجنة الى ترشيح من رقوا في تلك الحركة ، وصدر القرار المطعون فيه بمن رضى ترقيتهم دون المدعى ، فان هذا يستفاد منه ضمنا أن اللجنة عند النظر في الترقية اعتنقت اقتراح مجلس الوزراء وأخذت به للأسباب المشار اليها ، ولهي أسباب لها أصولها الثابتة التي حققتها وفصلتها لجنة التطهير ، هذا الى أن اللجنة ليست ملزمة طبقا للقانون بتسبب قرارها في ترك المدعى ، وانما قرار الوزير بالاعتراض على قرار اللجنة هو الواجب التسبب طبقا للمادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، كما لا يقدح في صحة الأسباب التي قامت لدى لجنة التطهير ، تلك الأسباب التي كان لها صدها في توصية قرار مجلس الوزراء وفي أخذ لجنة شؤون الموظفين بها عند

ترك المدعى في الترقية — لا يقدح في صحة تلك الأسباب أن يكون قد قدم في حق المدعى تقرير يقدره بدرجة جيد ، لأن الأسباب المذكورة هي وقائع خارجية عن المجال الذي تضمنه التقرير المذكور ، بل عرفت من طريق آخر وحقت عن طريق لجنة التطهير •

(طعن رقم ٧٨٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/٣)

الفصل الثاني

الترقية خلال فترة الاختبار

اولا : الأصل عدم جواز ترقية العامل في فترة اختباره :

قاعدة رقم (٥٦)

المبدأ :

فترة اختبار — امتناع ترقية العامل في فترة الاختبار .

ملخص الحكم :

ان الموظف الذي يعين لأول مرة في خدمة الحكومة على إحدى الدرجات الدائمة يفرض عليه كشرط لبقائه في وظيفته بصفة نهائية ، أن يقضى مدة الاختبار بصورة مرضية تدعو الى الاطمئنان اليه وتبرير مقاءه والا فصل من وظيفته ، فكان وضعه بهذه المثابة خلال فترة الاختبار لا يكون الا في أدنى الدرجات ، فان مقتضى ذلك هو عدم جواز ترقيته خلال تلك الفترة الى درجة أعلى ، لأن الترقية سوف تخرجه حتما من هذه الدرجة الدنيا وتعفيه بالتالى من فترة الاختبار التى لا تكون الا في هذه الدرجة ، وبذلك يسلم له لزوما بكفاية وصلاحيه لم تكتمل له بما من شأنه اهدار حكم المادة ٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها من حيث فصله من وظيفته اذا ما ثبت لها عدم صلاحيته للخدمة ، فمتى كان تعيين الموظف على الوجه سالف الذكر ، فانه لا مناص من خضوعه لنظام الاختبار نزولا على أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٢/٢٤) .

قاعدة رقم (٥٧)

المبدأ :

امتناع الترقية خلال فترة الاختبار — عدم جواز التحدى بضم
مدة خدمة سابقة *

ملخص الحكم :

انه ولئن كان الحكم المطعون فيه قد اصاب وجه الحق فيما قضى به من أن ضم مدة الخدمة السابقة للمدعى قد تم طبقاً لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ وليس طبقاً لأحكام القانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ الا أنه قد جانبه الصواب فيما انتهى اليه من استحقاق المدعى للترقية بمقتضى القرار المطعون فيه الصادر في ١١ من يولية سنة ١٩٦٣ وذلك لأن الثابت أن المدعى قد التحق بالخدمة في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وقد نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفني العالى والادارى ٠٠ ويكون التعيين في الوظائف المشار إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على ما يرام فصل من وظيفته ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة بأن الموظف الذى يعين لأول مرة في خدمة الحكومة على احدى الدرجات الدائمة يفرض عليه كشرط لقبائه في وظيفته بصفة نهائية أن يقضى مدة الاختبار بصورة مرضية تدعو الى الاطمئنان اليه وتبرر بقاءه والا فصل من وظيفته فكان وضعه بهذه المثابة خلال فترة الاختبار هو وضع معلق لا يستقر الا باتمامها على هذا الوجه ، واذ كان وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون الا في أدنى الدرجات فان مقتضى ذلك هو أن تكون ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة ممتنعة ، وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التى تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب تربيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، لأنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحاً للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها ،

اذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على تبوت هذه الصلاحية ، وترشيحاً على ذلك فإنه لما كان المدعى قد عين في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ فإنه لا يكون له حق في الترقية الى الدرجة الخامسة في ١١ من يولية سنة ١٩٦٣ وبهذه المثابة تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم من القانون خليفة بالرفض .

(طعن رقم ٢١٤ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٦/١٢/١٩٧٢) .

قاعدة رقم (٥٨)

المبدأ :

عدم جواز ترقية العامل وهو تحت الاختبار - عدم جواز الاحتجاج بمدة الخدمة السابقة .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق على لائحة المستخدمين الملكيين في مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منه نصت على أن « المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الأكثر ٠٠ وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق في وقف هؤلاء الموظفين في أى وقت كان أثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكفاية من رئيس المصلحة الذى لا يكون راضيا عن أعمالهم » ، وتنص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ متى أتموا على ما يرضى رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينون نهائيا ٠٠٠ » ومفاد هذه الأحكام أن من يمضى مدة الاختبار على ما يرضى الرؤساء يعين نهائيا أى يستمر في الخدمة وأما من لم تنص الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عند انتهائها .

ومن حيث أن كادر سنة ١٩٣٩ الذى عين المدعى وتمت الترقية

المطعون فيها في ظل العمل بأحكامه لم يرد به نحن يقضى بالغاء اللائحة المتعار إليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختبار ومن ثم تظل هذه النصوص سارية ونافذة خلال المجال الزمني للعمل بهذا الكادر باعتبارها من النصوص الخاصة التي لا يجوز إلغاؤها أو الخروج عليها إلا بنص خاص - ومتى كان ذلك وكان المدعى قد التحق بخدمة الحكومة في ١٠ من يولية سنة ١٩٤٦ وكان قرار الترقية المطعون فيه صدر في ٢٩ من يونية سنة ١٩٤٨ قبل مضي سنتين على تعيينه دون أن يصدر قرار بانتهاء فترة اختباريه بعد انتهاء السنة الأولى وقبل صدور قرار الترقية فان هذا القرار يكون قد صدر خلال فترة الاختبار وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة تكون ممتنعة وليس له أن يتصدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التي تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب تربيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه فعلا تلك الفترة على ما يرام وثبوت صلاحيته فيها إذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعى حق في الترقية المطعون فيها الصادرة بالقرار رقم ٧٩١٦ لسنة ١٩٤٨ اعتبارا من ١٩٤٨/٦/٢٩ وتكون دعواه قائمة على غير أساس سليم من القانون خليقة بالرفض *

(طعن رقم ٣١٦ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٤/٣/١٤) .

قاعدة رقم (٥٩)

المبدأ :

الاعفاء من فترة الاختبار ، في حالة اعادة التعيين في خدمة الحكومة - شروطه *

ملخص الحكم :

لا سبيل الى التحلل من حكم المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا اذا كان الموظف قد سبق تعيينه على إحدى الدرجات الدائمة

أى على درجة من تلك التى تخضع لهذا النظام وثبتت صلاحيته غملا للبقاء فى الوظيفة ثم أعيد تعيينه ثانية فى ذات الدرجة ، فانه من البديهي أن يتمتع فى هذه الحالة اعادة أعمال حكم المادة المذكورة لاستجلاء شأن ثبت التحقق منه بالفعل وعلى الوجه المقرر قانونا ، أما فى غير هذه الحالة فانه لا يجوز بنجر اهدار حكم تلك المادة التحلل من الحضور للنظام المتقدم ذكره .

(طعن رقم ٢٤٠ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٢/٢٤) .

ثانيا : جواز ترقية العامل دون اعتداد بفترة الاختبار اذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة الاختبار ومقضاة فى ذات الدرجة والوظيفة والكادر التى أعيد التعيين فيها .

قاعدة رقم (٦٠)

المبدأ :

تعيين تحت الاختبار — ضم مدة خدمة سابقة — ترقية — المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يجوز ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار على ما يرام واستقرار وضعه الوظيفى بصفة نهائية — فترة الاختبار يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية بغض النظر عما يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها فى تقدير الدرجة أو المرتب أو الاقدمية فى الدرجة — استثناء : اذا كان للموظف مدة خدمة تزيد على فترة الاختبار قضاهما فى ذات الدرجة أو الوظيفة التى أعيد تعيينه — شرط ذلك : التعيين فى ذات الدرجة والكادر والتعيين فى ذات الوظيفة .

ملخص الفتوى :

طبقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، يكون تعيين الموظف لأول مرة فى خدمة الحكومة ، فى ادنى الدرجات ، بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون تعيينه فى هذه الوظائف تحت الاختبار ، لمدة حددها الأقصى سنتان ، وهى

فترة زمنية فعلية ، اراد المشرع ان يضع الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر ، لامكان الحكم على مدى صلاحيته للمقيام بالعمل الحكومي المستند اليه ، بما يستتبعه من مسئوليات ، وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين وموقف الموظف أثناء فترة الاختبار هو موقف وظيفي معلق ، لا يستقر الا بعد قضاء هذه الفترة ، ومن ثم فانه لا يجوز ترقيته الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار على مايرام واستقرار وضعه الوظيفي بصفة نهائية ، وذلك بثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

ولا يغير من هذا النظر ما قضت به المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، من حساب مدد العمل السابقة للموظف — كلها أو بعضها — في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ذلك أن فترة الاختبار يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية في ذات الوظيفة أو الدرجة التي يعين أو يعاد تعيينه فيها ، بغض النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ولا يكون لحساب مدد العمل السابقة من اثر — في خصوص ترقية الموظف المعين تحت الاختبار الى الدرجة التالية — الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء في الوظيفة ، بقضائه فترة الاختبار على مايرام . فلا يسوغ للموظف الذي مازال في فترة الإختبار أن يتحدى بأقدميته في الدرجة ، بضم مدة خدمة سابقة له ، ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس اقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال فترة الاختبار لا يعتبر صالحا للترقية قبل قضائه تلك الفترة على مايرام ، وثبوت صلاحيته فيها .

ولا يستثنى من ذلك الا حالة ما اذا كانت للموظف المعين مدة خدمة سابقة في الحكومة تريد على فترة الاختبار ، قضاها في ذات الوظيفة أو الدرجة التي أعيد تعيينه فيها ، ويتعين في هذه الحالة توفر شرطين ، أولهما أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر ، وثانيهما ان يكون تعيينه الجديد في ذات الوظيفة ، أو أن تكون وظيفته السابقة متفقة في طبيعتها مع وظيفته الحالية ، فان تخلف الشرطان المذكوران أحدهما أو كلاهما ، فان تعيين الموظف في الوظيفة الجديدة يعتبر تعيينا

الأول مرة في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، ويتعين على الموظف أن يقضى فترة اختبار جديدة ، لا يجوز ترقيته خلالها ، بقطع النظر عن مدة خدمته السابقة .

ويخلص مما تقدم أن ضم مدة خدمة سابقة في أدنى درجات التعيين ، لا يبنى عن قضاء فترة الاختبار اللازم قضائاً في هذه الدرجة عند التعيين فيها ، ومن ثم لا يجوز ترقية الموظف — بمراعاة مدة خدمته المضمومة — إلا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وبالتالي فإنه لا يسوغ للموظف أن يطعن في قرارات الترقية إلى الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين الصادرة خلال تلك الفترة ، استناداً إلى الأقدمية التي اكتسبها بضم مدة خدمته السابقة ، وذلك لتوقف ثبوت صلاحيته للترقية على قضائه الفترة المذكورة ويترتب على هذا أنه لايجوز رد أقدمية الموظف في الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين ، إلى تاريخ يقع خلال فترة الاختبار المقررة له ، مع مراعاة الحالة التي يعنى فيها الموظف من قضاء فترة الاختبار — على الوجه السابق ايضاحه .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز ترقية الموظف في أدنى درجات التعيين إلى الدرجة التالية لها ، إلا بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة ، وذلك بقطع النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها في أقدمية الدرجة . ومن ثم فإنه لا يجوز رد أقدمية الموظف في الدرجة التالية لأدنى درجات التعيين ، إلى تاريخ يقع خلال فترة الاختبار المقررة له ، طعناً في قرارات الترقية التي صدرت خلال تلك الفترة .

(ملف ٢٠١/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٩/٤) .

قاعدة رقم (٦١)

المبدأ :

ترقية — إجراؤها قبل قضاء فترة الاختبار لا ينشئ أصل حق للموظف في الترقية .

ملخص الفتوى :

ولما كانت حركة الترقية التى تظلمت منها السيدة المذكورة قد تمت اعتباراً من ١٩٥٨/٧/٢١ أى فى وقت لم تكن فيه المتظلمة قد أمضت فترة الاختبار بعد فمن ثم لا ينشأ لها أصل حق فى الترقية بموجب هذه الحركة ، ويكون تظلمها من عدم ترقيتها غير قائم على أساس سليم من القانون .

(فتوى ٧١٠ فى ١/٨/١٩٦٥)

ثالثاً : ثمة فترات اختبار أخرى لا تأثير لها على ميعاد اجراء الترقية :

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

فترة الاختبار التى تمنع الترقية اثنائها هى فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى يقصد بها التحقق من صلاحية العامل لشغل الوظيفة — أما فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فلا علاقة لها بفترة الاختبار المقررة فى القانونين المذكورين اذ المقصود بها اعتبارات خاصة بالأمن .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن فترة الاختبار التى تمنع الترقية اثنائها هى فترة الاختبار المنصوص عليها فى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى يقصد منها وضع الموظف اثنائها تحت رقابة الجهة الادارية للتحقق من قدرته على الاضطلاع بوظيفته وصلاحيته لشغلها اما فترة الاختبار المنصوص عليها فى القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فلا علاقة لها بفترة الاختبار المنصوص عليها فى القانونين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ورقم ٤٦

لسنة ١٩٦٤ اذ المقصود من فترة الاختبار المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ اعتبارات خاصة بالأمن . وأنه وأن كان الجامع بين فترتي الاختبار أمكان فصل الموظف أثناءهما بمطلق ارادة الجهة الادارية اذا تحققت لها أسباب الفصل الا أنهما تختلفان اختلافا تاما من حيث تعذر ترقية الموظف أثناء فترة الاختبار المنصوص عليها في القانونين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ورقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ للحكمة التي نسرت من أجلها وهي ضرورة تأكيد الموظف صلاحيته للقيام بأعباء وظيفته وهي لا تتأكد الا بعد تلك الفترة على مايرام أما فترة الاختبار المنصوص عليها في القانون رقم ١٧٦ لسنة ١٩٦٠ فالمقصود منها اختبار مدى صلاحية من أعيد للخدمة كمواطن يراعى قواعد الأمن ولا يخرج عليها خلال هذه المدة ومن ثم فلا يقصد بها الاختبار الذي عنته قوانين التوظيف .

(طمنى رقمى ٢٩ ١٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٧/٣/١٩٧٢)

الفصل الثالث

الترقية بالاختيار

الفرع الأول

المناط في الترقية بالاختيار

أولاً : الجدارة والأقدمية :

قاعدة رقم (٦٣)

المبدأ :

مناط الترقية بالاختيار في ظل القوانين واللوائح القديمة ، وفي ظل قانون نظام موظفي الدولة •

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق وبالتيسير قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في نسبة معينة وأطلقتها في نسبة أخرى اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية ، ثم جاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنصت المادة ٣٨ منه على أن تكون الترقيات الى درجات الكادرين الفني العالي والاداري بالأقدمية في الدرجة ، ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية في حدود النسب التي عينتها ، ونصت المادة ٤٠ على أنه « في الترقيات الى الدرجات المخصص منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ويشترك في هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط مع تخطى الضعيف اذا كان

قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف • أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يسرقون منها ، وتكون ترقيةهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم • • » ، ثم عدلت المادتان ٣٨ و ٤٠ بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ فأصبحت الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ كما يلي : « • • • أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات فكلها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية » ، وعدلت المادة ٤٠ بأن اكتفى في تخطى الموظف الضعيف في الترقية بالأقدمية اذا قدم عنه تقريران سنويا بدرجة ضعيف ، وأن تكون الترقية في النسبة المخصصة للاختيار بحسب ترتيب درجة الكفاية في العامين الآخرين • ويؤخذ من هذه النصوص أن الشارع وان قيد سلطة الادارة في الترقية لغاية الدرجة الثانية بقيود هي التزام نسبة معينة للأقدمية وبالبداية بهذه النسبة بعدم تخطى صاحب الدور في نسبة الأقدمية الا اذا قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وبأن تكون الترقية في نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية في العامين الآخرين ، الا أنه فيما عدا هذه القيود الواردة على الترقيات لغاية الدرجة الثالثة، ثم في الترقيات من الدرجة الثانية الى الاولى وما يعلوها التي لم تقيد بمثل تلك القيود — ان الشارع قد جعل ولاية الترقية اختيارية للادارة وأطلق سلطتها في تقدير ملائمتها ووزن مناسبتها ، فيجوز لها أن تجربها على أساس الأقدمية اذا توافرت الصلاحية في صاحب الدور ، ويجوز لها أن تجربها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الأحدث اذا كان اكثراً من الأقدم ، ولا معقب عليها في هذا كله • مادام تصرفها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، ويشترط أنه عند التساوي في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية •

(طعن رقم ١٥٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

قاعدة رقم (٦٤)

المبدأ :

الترقية في ظل القوانين واللوائح القديمة كانت ولاية اختيارية مناهضة الجدارة حسبما تقرره الادارة مع مراعاة الأقدمية — تقدير

الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يرقى اليها — لا معقب على الادارة فيه مادام قد خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ولم يقرن بأى انحراف بالسلطة — للادارة أن تضع لنفسها قاعدة وتلتزمها في الترقية تجرى على تطبيقها ولا تخالفها في حالات فردية .

ملخص الحكم :

ان ولاية الترقية ، في ظل القوانين واللوائح القديمة ، كانت ولاية اختيارية مناطها الجدارة ، حسبما تقدره الادارة مع مراعاة الأقدمية ، ثم صدرت بعض قرارات من مجلس الوزراء في شأن الترقيات بالتنسيق وبالتيسير ، قيدت سلطة الادارة بالترقية بالأقدمية في حدود نسبة معينة ، وأطلقتها فيما وراء ذلك اذا رأت الترقية بالاختيار للكفاية . فاذا ثبت أن المطعون في ترقيتهم كانوا في الواقع أكثر جدارة بالترقية الى الدرجة الخامسة وصلاحية لها من المطعون عليه بحكم امتيازهم عليه في درجة الكفاية ، فان الادارة لا تكون قد جاوزت سلطتها اذا ما اختصتهم بالترقية دونه ، بعد اذ تبين لها من المفاضلة بين المرشحين أنهم كانوا يرجحونه كفاية ، ومن ثم فلا يشوب قرارها شائبة مادام هذا القرار قد صدر مبرأ من اساءة استعمال السلطة ، ذلك لأن تقدير الكفاية ومدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يرقى اليها أمر مقروك لسلطة الادارة تقدره حسب ما تلمسه في الموظف من شتى الاعتبارات وما تخبره فيه من كفاية ملحوظة اثناء قيامه بأعماله ، وما يتجمع لديها من ماضيه وحاضره من عناصره تعين على الحكم في ذلك ، وتقدير الادارة في هذا الصدد له وزنه ولا معقب عليه ، اذا خلا من مجاوزة حدود الصالح العام ، ولم يقرن بأى ضرب من ضروب الانحراف بالسلطة ، ولا جناح على جهة الادارة ، حرصا منها على اصطفاء الأصلح ، أن تضع لنفسها قاعدة تلتزمها في الترقية ، فاذا قدرت أن تجعلها مقصورة على من بلغت درجة كفايته في العمل . من واقع تقاريره السرية ٩٠٪ ، فلا تثريب عليها في ذلك مادامت قد اطردت في تطبيقها بصورة شاملة ، ولم تخالفها في حالات فردية ، وهي تحقق بلا أدنى شبهة المصلحة العامة في ظل قواعد تنظيمية عامة كانت تحول على عنصري الأقدمية والجدارة معا لا على الأقدمية وحدها .

قاعدة رقم (٦٥)

المبدأ :

من المقرر أنه ولئن كان الأصل ان الترقية بالاختيار مناطها الجدارة
مع مراعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضعين لنظام
التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى
صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة
حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمر تقدير
الجهة الادارية في هذا الصدد من أصول ثابتة بالاوراق وأن تجرى
مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين بحيث لا يجوز تخطي الأقدم
وترقية الاحدث الا اذا كان هذا الاخير متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز
البارز بأدلة واضحة ترجع مميزاته .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المدعى يحمل مثل مؤهل المطعون في ترقيته ويسبقه
في أقدمية الفئة الثانية وهي الفئة السابقة مباشرة على الفئة التي تمت
الترقية اليها بمقتضى القرار المطعون فيه اذ يشغلها المدعى منذ ١٠ من
ديسمبر سنة ١٩٦٤ . بينما يشغلها المطعون في ترقيته منذ ٣٠ من مايو
سنة ١٩٦٦ وأن مرتبة كفاءة المدعى وأن كانت واضحة طبقا لما جاء
بالتقارير السنوية المرفقة بملف خدمته الا أن ملف خدمة المطعون في
ترقيته لم يفصح عن هذه التقارير حيث أمضى معظم مدة خدمته كما
سبق بيانه - ندبا واعارة للهيئة العامة للإصلاح الزراعي ، وهو أن
تساوى مع المدعى في مرتبة الكفاية الا أن ملف خدمته لا يستظهر منه
على أية صورة أى تفوق ظاهر في الكفاية أو مزيد من الخبرة وأن
ما اسند الى كل من المدعى والمطعون في ترقيته من وظائف لم يستدل
منه على أن الذى رقى أفضل كفاية وامتياز ظاهر بل أن بعض التقارير
السنوية الخاصة بالمدعى تشير الى تفوقه ونشاطه الملحوظ وعلى هذا

فلا يجوز تخطى الاقدم وهو المدعى وترقية الأحدث وهو المطعون في ترقيته مادامت الاوراق لم تفصح بادلة واضحة عن أن لهذا الأخير امتيازاً ظاهراً وكفاية بارزة .

(طعن رقم ٢٥٥ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٢/١٢/١٩٨٢) .

ثانياً : استمداد الاختيار من عناصر صحيحة :

قاعدة رقم (٦٦)

المبدأ :

ترخص الإدارة في إجراء الترقية بالاختيار — شرطه أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة .

ملخص الحكم :

لئن كان الاختيار حقاً لجهة الإدارة تترخص فيه حدود سلطتها بلامعقب عليها مادام تصرفها غير مشوب بعيب إساءة استعمال السلطة، إلا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية إلى صحة النتيجة التي انتهت إليها ، فإذا لم يرق الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار ، وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

(طعن رقم ٩٦٨ لسنة ٢ ق — جلسة ٧/٢/١٩٥٩) .

قاعدة رقم (٦٧)

المبدأ :

مناطق ترخص الإدارة في الترقية بالاختيار أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن يستمد من عناصر صحيحة — مخالفة ذلك يستتبع بطلان الترقية وإجراء المفاضلة بين المرشحين .

ملخص الحكم :

لئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار من الملاءمات التي تترخص

فيها الادارة ، الا أن مناسط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة ، وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها ، فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه ، فتجري المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية في العمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئوليته والنهوض بأعبائه ، مع سبر المواهب الذاتية والاستعدادات الشخصية للموظف ، كذكائه وحصيلته العملية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات ، ويضاف الى ذلك في الأزهر الشريف على وجه الخصوص ما يتمتع به رجل الدين من صفات التقوى والورع والاستقامة وحسن الخلق والزهو والغيرة على الدين وخلو ماضيه مما يشين سمعته أو يتنافى مع كرامة الدين .

(طعن رقم ٩٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٣/٢١)

قاعدة رقم (٦٨)

المبدأ :

مناط ترخيص جهة الادارة في الترقية بالاختيار — أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها — اذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار هي من الملاءمات التي تترخص فيها الادارة، الا أن مناط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة ، وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها ، فإذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه ، فتجري المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية في

العمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئوليته والنهوض بأعبائه مع ما يصحبه الموظف من مواهب ذاتية وابستعدادات شخصية كذكائه وحصيلته العملية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشاكل ولما يتمتع به الموظف من استقامة ونزاهة وحسن الخلق وخلو ماضيه مما ينشئ سمعته ، باعتبار أن من بلى مركز قياديا يجب أن تتوافر فيه تلك الشروط مجتمعة حتى يكون أهلا لمسئولية هذا العمل، فضلا عن أنه يكون قدوة لرؤسياه فيقتدوا به ويصلح ذلك العمل وتسير المرافق بعمالها الاكفاء على خير وجه ويسر . وعلى ذلك فان لجان شئون الموظفين بحكم تشكيلها من كبار موظفى الهيئة الذين لهم من خبرتهم ومرانهم وأشرافهم على أعمال الموظفين وما يمكنهم من وزن كفاية الموظف وزنا سليما أبعد ما يكون عن الهوى والغرض وأدنى الى الصواب الحكم على كفايته فان هي حادت عن الجادة ولم تسلك فى تقديرها ما يفرضه عليها القانون وسير العمل من اختيار الاكفاء على النحو السالف بيانه فسد اختيارها وفسد بالتالى القرار .

ومن حيث أن الطاعن وقد أشرف على قسم المخازن بالهيئة وثبت من حكم المحكمة التأديبية رقم ٩ لسنة ١٢ ق أن الطاعن قصر فى الاشراف والرقابة على أعمال رؤسياه بإدارة المخازن مما أسهم فى عدم اتباع التعليمات المخزنية نحو اضافة وصرف وتحصيل قيمة المبيعات من منتجات الهيئة مما كان من شأنه المساس بمصلحة مالية للدولة ، وأن التعليمات المخزنية لم تكن متبعة فى عهد اشرافه على ادارة المخازن الأمر الذى ساعد على كثير من المخالفات . كما أنه استولى بدون وجه حق على كمية من البطاطس مستغلا سلطة وظيفته ولم يسدد ثمنها . كما أنه أمر أمين المخزن بتسليم مدير مكتب رئيس مجلس الادارة ٤ علب من العسل قيمتها ٣٠٢٠ جنيه ، وأنه فرق ايصالا يتضمن تعهد بسداد قيمتها وانتهت المحكمة الى الحكم عليه بعقوبة الكلوم فى هذه المخالفات التى تكشف للجهة الادارية فى السنة التى أعد فيها التقرير ، ومن ثم يكون قرار الجهة الادارية بتقدير كفايته بمرتبة ممتاز مخالفا للقانون متمنيا الالغاء . ويكون الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق حيثما التفت عن هذا التقدير .

ومن حيث أن قرار ترقية الطاعن قد بنى على أساس قرار تقدير

خفايته الذى انتهت هذه المحكمة الى الغائه فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه صحيحا فيما انتهى اليه من الغاء قرار الترقية الغاء مجردا ويكون الطعن فى هذا الحكم غير قائم على أساس سليم من الواقع أو القانون ويتعين بالتالى القضاء برفضه والزام الطاعن بمصروفاته .
(طعن رقم ٨٦ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٩٧٨/٣/٤) .

ثالثا : اجراء مفاضلة حقيقية :

(ا) الفرض من المفاضلة التعرف على مدى تفاوت المرشحين للترقية فى مضممار الكفاية :

قاعدة رقم (٦٩)

المبدأ :

مناط ترخص جهة الادارة فى الترقية بالاختيار — أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يديه الرؤساء عنهم — لا يجدى الادارة مجرد تمسكها بما لها من سلطة تقديرية دون أن تقدم ما بهون من كفاية المدمى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة ، أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وقد أصدرت اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين بما لها من سلطة فى هذا الصدد تفسيرا تشريعا ملزما برقمه لسنة ١٩٦٥ اعمالا لنص المادة ٩٧ من القانون المذكور نص فى المادة الخامسة منه على أن « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير السنوية أما العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها فيستهدى فى تجديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وبما يديه الرؤساء

عنهم » ويستفاد من ذلك أن الترقيات من الدرجة الثالثة فما فوقها كلها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وإذا كان العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يملوها لا يخضعون لنظام التقارير السرية فقد حدد المشرع المعيار الذى يمكن الاستهداء به في تقدير كفايتهم وهو يتكون من عنصرين وهما ما ورد بملفات خدمتهم باعتباره وعاء الوظيفة وما يبدية الرؤساء عنهم ، وغنى عن البيان أن هذا الذى أتى به القانون المذكور والتفسير التشريعى هو فى الحقيقة تقنين لما استقر عليه القضاء الإدارى من أن الترقية بالاختيار تجسد حدما الطبيعى فى هذا المبدأ العادل وهو عدم تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الأكفأ أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الأقدم » .

ومن حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى (والتي تقابل مدير عام قبل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤) من الملاءمات التى تترخص فيها الادارة الا أن مفاط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ما تصويه ملفات خدمتهم وما يبدية الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم الا اذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تعليمه دواعى المشروعية فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه .

ومن حيث ان الجهاز المركزى للمحاسبات لم يقدم ما يهون من كفاية المدعى أو بما يشكك فيما قدمه من بيانات عن عمله خلال حياته الوظيفية طوال مدة خدمته للتدليل بها على كفايته بل اكتفى الجهاز فى دفاعه بتمسكه بما له من سلطة تقديرية فى الترقية بالاختيار وان من رشحهم للترقية نالوا أعلى درجة فى الكفاية .

ومن حيث أن الثابت من ملف خدمة المدعى ومن المستندات التى قدمها المدعى — والتي لم يفحصها الجهاز — أنه حصل على دبلوم مدرسة التجارة العليا فى عام ١٩٣٣ وكان من أوائل دفعته وعين بوزارة

التجارة والصناعة في ٢٢/٨/١٩٣٣ ثم تدرج في وظائف الجهاز المختلفة وتقلد المناصب الرئيسية ذات المسؤولية والتقارير السرية التي وضعت عنه في الفترة التي خضع فيها لنظام التقارير (أي حتى الدرجة الثالثة) كلها تنطبق بامتياز كما أن رؤسائه المباشرين طوال حياته الوظيفية أشادوا بدمائة خلقه ونزاهته وحسن معاملته مع الجميع سواء بتعاونه مع زملائه أو توجيهه لمرؤوسيه توجيهها سليما مع المأم تام بالتعليمات والقواعد المالية ودأبه في العمل بالخلاص مع مراعاة الدقة والتنظيم وكان لذلك أثره الكبير في النهوض برسالة الجهاز المركزي للمحاسبات في مجال الرقابة المالية على الجهاز الإداري للدولة في مختلف القطاعات مما يدل على استعداد طيب للعمل والعناية به ووفرة في الانتاج وحسن معالجته للأمور وهو ما يرقى به الى مصاف الممتازين .

ومن حيث ان المدعى على النحو السالف بيانه وان لم يكن يفضل المطعون في ترقيته السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ ويفوقه في الكفاية فلا أقل من أنه يقف معه جنباً الى جنب في هذا المضمار ويتساوى معه في هذه الكفاية ومتى كان ذلك وكان المدعى هو الأقدم في التخرج وفي تاريخ دخول الخدمة كما أنه أسبق من زميله في الحصول على جميع الدرجات وبخاصة الدرجة الثانية (التي تقابل الدرجة الأولى في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) التي حصل عليها في ٣٠/٤/١٩٦١ بينما حصل عليها زميله المذكور في ١٢/٧/١٩٦١ واذا تساوى معه في الكفاية وقد جعلت المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أن مناط الترقية الى الدرجة الأولى (مدير عام) بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية فانه لم يكن اذن ثمة وجه — والحالة هذه لحرمان المدعى من الترقية لأن الجهة الادارية لم تستمد اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت اليها — ومن ثم فان قرارها يكون معيبا واذا قضى الحكم المطعون فيه بالغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة المذكورة مع ما يترتب على ذلك من آثار فانه يكون قد أصاب الحق ويكون الطعن فيه غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه مع إلزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن رقم ٦١٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠) .

قاعدة رقم (٧٠)

المبدأ :

المفاضلة بين الممتازين في المرتبة الواحدة طبقاً للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ —
— اللجنة شئون الموظفين أن تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها
من أقدمية — بيان العناصر التي تعتمد عليها اللجنة في تكوين قرارها
بالترقية *

ملخص الحكم :

إن الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة المعدلة أخيراً بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الخاصة بالترقية بالاختيار جاء نصها على النحو الآتي : أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولاً من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين * * « وردد في المذكرة التفسيرية لشرح هذه الفقرة البند ٩ ونصه « رأى وضع ضوابط يجب مراعاتها عند أعمال الترقية بالاختيار في حدود النسب المقررة لذلك في الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل فرد التقدير في هذه الترقيات إلى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين وإنما تلتزم اللجنة في الاختيار أولاً ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين * * »

وبين من نص هذه الفقرة ومما أوردته المذكرة التفسيرية أن الضوابط التي وضعها القانون للترقية بالاختيار هي مراعاة نسب معينة عند الترقية بالاختيار في درجات معينة ووجوب ترقية الحائزين على مرتبة الامتياز في العامين السابقين على الترقية أما كيفية المفاضلة بين الممتازين في المرتبة الواحدة فقد أطلقها للجنة شئون الموظفين تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من أقدمية كما كان الحال في نص المادة القديم قبل تعديله بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ فقد كانت

توجب مراعاة الأقدمية فيما بينهم فأضحت سلطة لجنة شئون الموظفين طليقة من كل قيد فلها أن تراعى عناصر أخرى غير الأقدمية مثل أهمية الوظيفة والتفاوت في المؤهلات وخطو الملف من الجزاءات التأديبية أو الامتياز الظاهر ولها أيضا أن تعدد بالأقدمية كمييار لضبط الاختيار اذ المشرع لم يحظر عليها الالتجاء الى هذا العنصر وهو العنصر الأصيل الذي كانت دائما له الغلبة في الترقيات قبل قانون الموظفين وبعده وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن للادارة في حدود نسب الاختيار أن تنزع من القواعد العامة ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها في الحالات الفردية وذلك أن أطلق لها القانون الاختيار ولم يضبطه بقواعد معينة في تقدير درجات الكفاية بأرقام منضبطة أو غير ذلك من المعايير .

(طعن ٥٩٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/٢٤)

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار تتضمن وزنا للأمر بما يتفق مع مقتضيات الوظيفة الأعلى من قدرة على التوجيه والإشراف والرقابة .

ملخص الحكم :

ان العناصر التي تتطلبها الترقية الى احدى الوظائف العالية يختلف عن تلك التي تتطلبها الى مادونها . فالترقية بالاختيار مناطها الكفاية مع مراعاة الأقدمية وفي هذا السبيل تقدر الجهة الادارية كفاية العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية وترن الأمور بما تراه متفقا مع ما للوظيفة المراد شغلها من أهمية مع القدرة في التوجيه والإشراف والرقابة وتجرى المفاضلة بين المرشحين على مايتجمع لديها من عناصر تطمئن اليها من الصلاحية للعمل والكفاية فيه وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئوليته والنهوض بأعبائه .

فالسكافية المؤهلة للترقية أيا كان مصدرها أو المعين الذى تستمد منه شواهدا اذ تحل محل الأقدمية فى مدارج الترقية بالاقتدار فانها وان كانت لا تستبعد الأقدمية كميال فى هذا المجال الا أنه يبقى الاختيار كطريق قانونى للترقية يقصد به تمكين الجهة الادارية من اختيار من تراه أصلح وأجدر لتولى الوظيفة الأعلى بصرف النظر عن الأقدمية الأمر الذى يجيز عندئذ ترقية الأحدث دون الأقدم اذا كان الأحدث هو الأجدر . ونقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القانون طالما يستمد التقدير أسبابه من أصول تنتجها ماديا وقانونيا بغير تعسف ولا إساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٦٨ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/٦/٢٧)

(ب) سلطة الادارة فى المفاضلة بين المرشحين ليست مطلقة :

قاعدة (٧٢)

المبدأ :

سلطة جهة الادارة فى المفاضلة بين المرشحين لشغل الوظائف العليا التى تتم الترقية اليها بالاقتدار ليست مطلقة — وجوب اختيار الأصلح لشغل الوظيفة من بين العاملين المستوفين لشروط الترقية — اشتراط الحصول على بكالوريوس هندسة قسم ميكانيكا لشغل احدى الوظائف الهندسية العليا — ترقية أحد العاملين الحاصلين على بكالوريوس الهندسة قسم كهرباء الى هذه الوظيفة يفسد الاختيار وبالتالي يبطل القرار — أساس ذلك أن المفاضلة يجب أن تتم بين من توافرت فى شأنهم ابتداء شروط شغل الوظيفة من ناحية توصيفها ومطالب التأهيل اللازمة لها — وجوب الحكم بالفناء القرار الفاء مجردا حتى تستفيد الجهة الادارية بسلطتها فى اجراء المفاضلة بين المرشحين المستوفين لشروط الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعن يقوم على ماورد فى تقرير الطعن وحاصله

أن الوظيفة المرقى إليها المطعون في ترقيته وهي مدير التركيبات الميكانيكية تستلزم اللامعة في شغلها أن يكون من الحاصلين على بكالوريوس الهندسة قسم الميكانيكا والمهندس الذي شغلها بمقتضى القرار محل الطعن حصل على هذا المؤهل قسم الكهرباء مما يجعل شغله لها أمرا مخالفا للقانون .

ومن حيث أن المادة ٤٦ من لائحة الهيئة الصادرة بقرار مجلس الإدارة في ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ تنص على أن تكون الترقية الى وظائف الفئة السادسة وما تعلوها بالاختيار على أساس تقدير الكفاية فإذا تساوت درجة الكفاية يرقى الأقدم في الفئة المرقى لها وتنص المادة ٣٣ من ذات اللائحة على أن تكون للجهاز التنفيذي عمل جدول الوظائف والمرتبات ويتضمن وصف كل وظيفة وتصديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات الواجب توافرها فيمن يشغلها وترتيبها في إحدى فئات الجدول الملحق بهذا النظام ويعتمد هذا الجدول من مجلس الإدارة وقد تم اعتماد هذا الجدول من مجلس الإدارة في ١٢/٦/١٩٦٩ وتجري المادة ٤٩ من ذات اللائحة كالاتي : « لا يجوز الترقية الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمي للهيئة ومدرجة بميزانيتها وفي الفئة الأعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح لها مستوفيا لشروطها » .

ومن حيث أن المدعى يطعن على القرار الجمهوري رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٧٣ لأنه قام بتعيين السيد المهندس الى وظيفة مدير عام التركيبات الميكانيكية وأنه يشترط لمن يشغل هذه الوظيفة أن يكون حاصلا على بكالوريوس هندسة قسم الميكانيكا في حين أنه حاصل على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء ، وأن المدعى وقد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة من كونه حاصلا على المؤهل اللازم لشغلها فضلا عما يتوافر فيه من أقدمية وكفاية تفوق أقدمية وكفاية المطعون ضده .

ومن حيث أنه يبين من استمارات توصيف وظائف الفئة العالية والفئة الأولى بالهيئة انها تستلزم لشغل وظيفة مدير عام التركيبات

الميكانيكية أن يكون المرشح لها حاصلا على مؤهل هندسى عال ميكانيكا وخبرة واسعة في مجال هذا التخصص وقد عين في هذه الوظيفة المهندس في حين أنه متخرج في كلية الهندسة قسم الكهرباء فمن ثم فإن اشتراطات شغل هذه الوظيفة لا تكون متوافرة في شأنه .

ومن حيث أنه وإن كان الأصل في الترقية الى الوظائف الرئيسية في الفئة الأولى وما يعلوها تتم بالاقتدار ، وتجري الجهة الادارية المفاضلة بين المرشحين لها وتترخص في اختيارها للأصلح لشغلها من بين المرشحين فاذا وقع الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وبالتالي فسد القرار .

ومن حيث أن الجهة الادارية قامت بترشيح المهندس لشغل وظيفة مدير عام التركيبات الميكانيكية والتي يشترط لشاغلها أن يكون حاصلا على مؤهل هندسى عال قسم ميكانيكا في حين أن هذا الشرط ينحصر عنه لصوله على بكالوريوس هندسة قسم كهرباء ومن ثم فإن اختيارها له يكون قد صدر على خلاف اشتراطات شغل الوظيفة .

ومن حيث أن المفاضلة يتعين أن تتم بين متفاضلين توافرت فيهم امتداء شروط شغل الوظيفة من ناحية توصيفها الوارد بالقانون أو بالقاعدة اللائحية العامة . فانه تبعا لذلك لم يكن من الجائز قانونا أن تجري المفاضلة بين غير مستوف لشروط شغل الوظيفة وأحدا سواه .

ومن حيث أنه لذلك يكون المدعى محقا في دعواه بالغاء القرار محل الطعن ويكون للإدارة من بعد ذلك اجراء المفاضلة بين متفاضلين وقد توافرت بهم شرائط الوظيفة فيما بينهم وحدهم .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير ذلك فيكون قد صدر مخالفا لحكم القانون خليقا بالالغاء وبالغاء القرار الجمهورى رقم ١٦٥١ لسنة ١٩٧٣ مع الزام الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ١٩٨ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٨) .

قاعدة رقم (٧٣)

المبدأ :

مناطق المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية - تقرير
ذلك من اطلاقات الادارة التي لا يحددها الا عيب اساءة استعمال
السلطة .

ملخص الحكم :

ان مناطق المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية ،
وتقرير ذلك ملائمة تقديرية ترجع الى مطلق اختصاص الادارة بحسب
ما تراه محققا لمصالح العمل ، ولا يحدها الا عيب اساءة استعمال
السلطة اذا قام الدليل عليه ، فاذا برأت من هذا العيب فلا سلطان
للقضاء على تقدير الادارة في هذا الشأن ، ولا تدخل له في وزن هذه
المفاضلة أو الحكم عليها ، والا تجاوز حدود سلطته .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٦/١١/١٠) .

قاعدة رقم (٧٤)

المبدأ :

الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية
هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم
للترقية بشرط أن يخلو تقديرها من مجاوزة حدود المصالح العام أو
اساءة استعمال السلطة ، ويجب أن يستند تقدير الجهة الادارية في هذه
الحالة من اصول ثابتة في الاوراق وأن تجرى مفاضلة جادة حقيقية بين
العاملين وكل أولئك يخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء
الاداري على القرارات الادارية - اعارة العامل وقت صدور القرار
المطعون فيه ليست حائلا دون ترقيته - النذب لا يكسب العامل حقا في
الوظيفة المنتدب اليها عند التزاحم في الترقية اليها .

(م ٨ - ج ١١)

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر القرار المطعون فيه فى ظل العمل بأحكامه تقضى بأن « .. ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية .. وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يملوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبيديه الرؤساء عنهم .. ومفاد ذلك ان الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وهذا يتمثل فى مبدأ عدم جواز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير هو الأكفأ والأكثر امتيازاً ، أما عند التساوى فى مرتبة الكفاية فيجب ان تكون الترقية بالاقدمية من المرشحين ، والاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو ان تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية على ان يخلو تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام أو اساءة استعمال السلطة، ويجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية فى هذه الحالة من أصول ثابتة فى الأوراق وأن تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين العاملين وكل أولئك يفضح لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية »

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على ملفات خدمة المسدعى والمطعون فى ترقيتهما أن المدعى حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤٢ ، وعين فى يناير سنة ١٩٤٨ فى وظيفة ناظر زراعة بالاقواق الملكية ثم بالخاصة الملكية ، وفى ١٩٥٩ نقل الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى وتدرج فى وظائفها المختلفة وأنه حصل على الفئة الثانية فى ١٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٣ ثم رقى مديراً عاماً اعتباراً من ١٧ من يناير سنة ١٩٧٤ بينما المطعون فى ترقيته الأول حصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤١ وعين فى مارس سنة ١٩٤٥ بوزارة المعارف العمومية ثم نقل الى وزارة الزراعة فى ديسمبر سنة ١٩٤٥ ثم الى مؤسسة اللحوم فى سنة ١٩٥٦ ، ثم الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعى فى يوليو سنة ١٩٦٩ وحصل على الفئة الثانية فى ١٨ من أبريل

سنة ١٩٦٦ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ١٧ من يناير سنة ١٩٧٤ أما المطعون في ترفيته الثاني ٠٠ ٠٠ ٠٠ ٠٠ ٠٠ ٠٠ فهو حاصل على بكالوريوس الزراعة عام ١٩٤٤ وعين بوزارة الزراعة بمكافأة شاملة في أكتوبر سنة ١٩٤٤ ثم عين على درجة في يناير سنة ١٩٤٦ ثم نقل الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعي في أغسطس سنة ١٩٥٨ - وهصل على الفئة الثانية في ١٠ من يولية سنة ١٩٦٤ ثم رقى مديرا عاما اعتبارا من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ ومن هذا يتضح ان المدعى وان كان يتساوى مع المطعون في ترقيته الأول في تاريخ الحصول على درجة مدير عام الا أنه يسبقه في تاريخ الحصول على الدرجة الثانية ، كما أنه يسبق المطعون في ترقيته الثاني في كلتا الدرجتين ، هذا فضلا عن ان المدعى لا يقلل عنهما كفاءة اذ لم يثبت من الأوراق ما يدحض هذه الكفاءة أو يقلل منها أو يشكك فيها كما أن الجهة الادارية لم تجمعدها في الوقت ذاته وبهذا يكون قرار تخطيه في الترقية الى درجة وكيل وزارة مجانباً للقانون .

ومن حيث أنه لا محاجة فيما ذهبت اليه الجهة الادارية وأخذ به الحكم المطعون فيه من ان لكل من المطعون في ترقيتهما خبرة واسعة يفضل بها على المدعى ذلك ان الثابت من ملف خدمة المدعى أنه بعد أن نقل الى الهيئة العامة للإصلاح الزراعي سنة ١٩٥٩ عين مفتش زراعة بارمنت فوكيل تفتيش فمدير ادارة ، ثم مراقبا للإصلاح الزراعي بمحافظة قنا ، ثم مديرا لمديرية الزراعة بمحافظة الدقهلية ، ثم نقل منها الى الديوان العام بالهيئة وفي ٥ من ابريل سنة ١٩٦٧ نقل مديرا لمديرية الإصلاح الزراعي بمحافظة كفر الشيخ ، ثم نقل الى وظيفة مراقب بالادارة العامة للزراعة في ٢٦ من مايو سنة ١٩٦٨ ثم عين مديرا للإصلاح الزراعي بمحافظة القليوبية في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٧٠ ثم نقل الى المراقبة العامة للأقاليم في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٧٢ - وما من ريب في ان تقلده تلك الوظائف المختلفة يكسبه الخبرة الكافية بالشئون الزراعية في أوسع مجالاتها المختلفة .

ولا محاجة كذلك في أن المدعى كان معارا وقت صدور القرار المطعون فيه ذلك أن الاعارة لا يترتب عليها انتهاء خدمة العامل وانقسام العلاقة القانونية بينه وبين الجهة التي يعمل بها وهي ليست في الوقت

ذاته مانعا من موانع الترقية التي لا تكون الا بنص صريح في القانون بل أنها على العكس من ذلك تدخل في حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية وفق ما تقتضى به المادة ٣٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فمن حق العامل المعار ان يزاحم زملائه في الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء كانت الترقية بالاختيار أم بالأقدمية طالما توافرت فيه شروط الترقية — كما لا ينال من ذلك أن كلا من المطعون في ترقيتها كان منتدبا لشغل الوظيفة التي رقى اليها لأنه من المسلم ان النذب أمر موقوت بطبيعته لا يكسب العامل المنتدب حقا في الوظيفة المنتدب اليها عند التراجع في الترقية اليها ، اذ للجهة الادارية ان تلغى قرار النذب في أى وقت دون أن يكون ثمة حق يحتج به العامل المنتدب في مواجهة الجهة الادارية .

(طعن رقم ٤٩٨ ، ٥٣٣ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/١)

(ج) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفي واحد :

قاعدة رقم (٧٥)

البدا :

النص على أن يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية لا ينفي أن يكون قرار التعيين متضمنا ترقية تنقيد بصوابط الترقية بالاختيار — اجراء المفاضلة للاختيار للكفاية لا يستقيم الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفي واحد — اختلاف المستوى يقضى بترجيح كفة صاحب المستوى الأعلى .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التنقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ولما

كان واضحاً من عبارة هذا النص أنه يحكم الترقيات الى جميع الدرجات الواردة بالجدول الملحق بالقانون ذاته ومن بينها الدرجة الأولى ومسا يعلوها من درجات فانه ولئن كان القانون المشار اليه قد استلزم لشغل الوظائف من الدرجة الأولى فما فوقها صدور قرار بذلك من رئيس الجمهورية أعمالاً لحكم المادة ١٦ منه والتي تقضى بأن يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية « فان ذلك لا ينفى عن قرار رئيس الجمهورية بالتعيين في أى من تلك الوظائف أن يكون متضمناً في الوقت ذاته ترقية إليها من وظيفة أدنى ويخفض بهذه المثابة لما قضت به المادة ٢١ سالف الذكر من وجوب أن تكون الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية التي يستهدف في تقديرها بملفات الخدمة وبما يبيديه الرؤساء عن المترشحين في هذه الترقيات »

ومن حيث أن مقتضى الحكم الوارد بالمادة ٢١ المشار اليه من وجوب التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية يستلزم بالضرورة أن تجري المفاضلة للاختيار للكفاية من بين الشاغرين لوظائف على مستوى واحد من التعادل في مدارج السلم الوظيفي ولا يتسنى ذلك بالتالي اذا كانت تلك الوظائف من درجات مالية مختلفة لأنه لا يستقيم القول بأن مرتبة ممتاز لمن يشغل وظيفة من الدرجة الأولى مثلاً هي ذات مرتبة ممتاز لمن يشغل وظيفة من الدرجة الثانية وذلك لاختلاف المستوى الوظيفي بينهما وما يستتبعه ذلك من اختلاف في طبيعة العمل في كل من الوظيفتين ومسؤولياته والقدرات والخبرات المطلوبة للقيام به وبالتالي فان عبارة « ذات مرتبة الكفاية » الواردة في المادة ٢١ سالف الذكر لا يتأتى أعمالها الا بين من ينتظمهم مستوى وظيفي واحد . كما وان عبارة التقيد بالأقدمية الواردة في النص ذاته تصبح أيضاً غير ذات مدلول اذا ما أجريت المفاضلة والمقارنة للاختيار للكفاية بين من يشغلون وظائف من درجات مالية مختلفة وهذا المفهوم المستفاد من حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يتفق مع ما أورده المادة ١٩ من القانون ذاته من قاعدة عامة في الترقية مفادها أن يكون شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة كما يتفق مع ما قضت به المادة ١٦ من القانون ذاته من أنه اذا كان التعيين بقرار من رئيس

الجمهورية متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية في الدرجة السابعة ومتى كان ذلك كذلك وكان إجراء الموازنة والمفاضلة للاختيار للكفاية لا يستقيم قانونا الا بين من يشغلون وظائف من مستوى وظيفي واحد فان اختلاف هذا المستوى يقضى - في مجال الموازنة بترجيح كفة صاحب المستوى الأعلى اذا ما أقصح ملف خدمته عن كفايته. وصلاحيته لشغل الوظيفة التي تجرى الترقية اليها .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن القرار المطعون فيه قد شمل بالترقية الى درجة وكيل وزارة بالجهاز المركزى للمحاسبات كلا من السادة وأن الست الأول من السادة المذكورين كانوا يشغلون قبل تاريخ صدور للقرار المطعون فيه الدرجة الأولى وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وانهم وان كانوا جميعا أحدث من المدعى في اقدمية تلك الدرجة الا أن إجراء الموازنة والمفاضلة بينهم وبين المدعى من حيث مرتبة الكفاية أمر يستقيم وتحكم القانون الذى جعل مناط الترقية في هذه الحالة هو الاختيار للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

أما السيد السابع ممن شملهم القرار المطعون فيه وهو السيد / فقد رقى - حسبما هو ثابت من ملف خدمته الى الدرجة الأولى في ظل نظام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالقرار الوزارى رقم ٩٣٣ فى ٦ من أغسطس سنة ١٩٦٣ وعودلت درجته بالدرجة الثانية وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بالقرار الوزارى رقم ١٠٤ لسنة ١٩٦٤ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٦٤ ثم عين بمقتضى القرار المطعون فيه فى درجة وكيل وزارة دون أن يشغل اطلاقا وظيفة من الدرجة الأولى (نظام جديد) فان إجراء المفاضلة والموازنة بينه وبين المدعى الذى كان يشغل وظيفة من الدرجة الأولى (نظام جديد) بأقدمية فيها ترجع الى سنة ١٩٥٧ أمر لا يستقيم قانونا لاختلاف المستوى الوظيفى لكلا منهما وما يستتبعه ذلك من اختلاف فى طبيعة العمل ومسئوليته والقدرات والخصائص. المتطلبة للقيام به على النحو السالف بيانه الأمر الذى يقضى فى مجال الموازنة بينهما بترجيح كفة المدعى باعتباره شاغلا للوظيفة ذات المستوى الأعلى وبالتالي أحق بالترقية الى الوظيفة التى أجرى

الترشيح لها طالما أن ملف خدمته يفصح عن كفايته وصلاحيته لشغلها •

ومن حيث أنه ثابت من ملف خدمة المدعى أنه مارس بكفاية وامتناز ما عهد اليه من أعمال ومسؤوليات في مختلف المناصب التي تسولاها بديوان المحاسبات منذ نقله اليه من مصلحة الضرائب اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٤٧ حتى عين مديرا عاما به في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٧ ثم وقع عليه الاختيار بخبرته بمختلف أعمال الجهاز والمهام بها المامات — لا يفاده بموجب قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم ٤٥٧ لسنة ١٩٦٤ الى دولة الكويت للمعاونة في انشاء ديوان المحاسبات بها ووضع نظام العمل به ثم عهد اليه بقرار من رئيس الجهاز في ٤ من أغسطس سنة ١٩٦٤ سأي قبل الحركة المطعون فيها بأيام بالاشراف على الادارة المركزية للمخالفات المالية وهي احدى الادارات المركزية الخمس التي يتألف منها الجهاز كما وقع عليه الاختيار ليكون عضوا بلجنة توصيف ومقاييم وترتيب وظائف الجهاز وعضوا باللجنة الفنية للتنسيق بين اداراته المركزية الأمر الذي يفصح عن كفايته وصلاحيته لشغل الوظيفة التي تخطى في الترقية اليها بمن هو دونه في المستوى الوظيفي •

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فان القرار المطعون فيه يكون قد صدر مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى درجة وكيل وزارة بالجهاز المركزي للمحاسبات ومن ثم فان الحكم المطعون فيه اذ قضى بارجاع أقدمية المدعى في درجة وكيل وزارة بالجهاز الى تاريخ نفاذ القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من اثار بعد أن قصر المدعى طلبه على ذلك أثر ترقيته الى تلك الدرجة في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٦٨ انما يكون قد أصاب وجه الحق ويكون الطعن عليه بهذه المثابة قد بنى على غير أساس سليم من القانون جديرا بالرفض •

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

الفرع الثاني

صلاحية المرشح للترقية بالاختبار

أولاً : لا اعتداد في تقدير كفاية المرشح للترقية بما تضمنه ملف الخدمة وحده :

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى - أساسها تقدير جهة الادارة لصلاحية المرشح - لا وجه للاعتماد فيها على ما يتضمنه ملف خدمة العامل وحده - صلاحية العامل في مجال الترقية مسألة نسبية تتحدد عند الترشيح للترقية في وقت معين .

ملخص الحكم :

أن ما قضت به المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من وجوب التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية عند الترقية بالاختبار لا يثير في التطبيق أية صعوبة عندما تكون مراتب كفاية المرشحين للترقية مقدره من قبل في تقاريرهم السنوية بحيث اذا تساوى مرشحان أو أكثر في مرتبة من مراتب الكفائية التي حددتها المادة ٢٩ من القانون ذاته والتي قضت بخضوع جميع العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة لنظام التقارير السنوية ، تعين التقيد بالأقدمية فيما بينهم عند اجراء الترقية ، أما في الترقية من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الأولى وما فوقها حيث لا يخضع المرشحون لها لنظام التقارير السنوية وبالتالي لا توجد لهم مراتب كفاية مقدره من قبل لشغل هذه الوظائف فان قرار الترقية ذاته الى هذه الوظائف الرئيسية يفترض فيه بالضرورة قيامه على تقدير السلطة الادارية المختصة لصلاحية المرشح بمراعاة حكم المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ومن ثم فان الطعن في مثل هذا القرار لا يعدو في حقيقته أن يكون طعنا في تقدير السلطة الادارية لصلاحية المرشح لشغل إحدى هذه الوظائف الرئيسية .

وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن العناصر التي تتطلبها الترقية الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى « مدير عام » فما فوقها تختلف عن العناصر التي تتطلبها الترقية الى ما دون ذلك من وظائف وأن المفاضلة في مجال الاختيار لشغل هذه الوظائف - وهي مفاضلة تجرى بين طائفة من الموظفين لا تخضع لنظام التقارير السنوية وإنما يتصل أفرادها بحكم مناصبهم في درجات الوظائف العليا بأوثق صلات العمل برؤساء الجهات الادارية التابعين لها يتيح لهذه الجهات أقرب الحقائق والمعلومات عن كفاءتهم - أمر متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات وما يتجمع لديها من عناصر تلمنن معها الى هذا الاختيار وتقدير الادارة في هذا الشأن له وزنه واعتباره وهي تستقل به مما لا معقب عليها اذا خلا من الانحراف في استعمال السلطة .

ولا وجه للتحدى في هذا المقام بالاعتماد عند الاختيار لشغل هذه الوظائف على ما تضمنه ملف خدمة الموظف ذلك أن ملف الخدمة وما يحتويه من تقارير وأن كان في الأصل هو الوعاء الطبيعي لحياته الوظيفية الا أنه لا يشمل بالضرورة كل ما يتعلق بالموظف من معلومات وبيانات أو عناصر لها اثرها في التقدير وقد تغيب عن تلك التقارير ولكنها لا تغيب عن ذوى الشأن عند النظر في الترقيات الى الوظائف الرئيسية وهو ما أكدته المادة الخامسة من التفسير التشريعي رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ لبعض احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حيث جرى نصها بالآتي « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير السنوية مرتبه كفاءتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما ييجيه الرؤساء عنهم » ولا يغير من هذا النظر ما يقوله المطعون ضده من أن السدولة منحته وساما بمناسبة احواله الى المعاش وبعد ترقيته الى الدرجة الأولى .

ومن حيث أنه لا يجدى في النعى على القرار المطعون فيه أن الادارة رقت المطعون ضده الى الدرجة الأولى « مدير عام » بالقرار الجمهورى رقم ١٠٧٣ من سنة ١٩٦٧ الصادر في ٧ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد أقل من عشرة شهور من صدور القرار الأول مما ينهض دليلا

على صلاحيته وقت الترقية التي تمت بالقرار المطعون فيه ، ذلك أن الصلاحية — في مجال الترقية — مسألة نسبية يتحدد مداها وأثرها في نطاق الصلاحيات الأخرى المتراخمة معها عند الترشيح للترقية في وقت معين ، فإذا لم تسعف المرشح صلاحيته في ذلك الوقت فإنه ليس ثمة ما يمنع من أن تسعفه في وقت لاحق إذا ما برزت في مجال المفاضلة بينها وبين الصلاحيات الأخرى المتنافسة معها .

(طعن رقم ٣٣١ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/٤/٢٣)

ثانياً : لا اعتداد في تقدير الكفاية بالمؤهلات الدراسية وحدها :

قاعدة رقم (٧٧)

المبدأ :

المؤهلات الدراسية وحدها ليست مدار رجحان الكفاية عند الترقية بالاختيار .

ملخص الحكم :

ان المؤهلات ليست وحدها مدار رجحان الكفاية عند الترقية بالاختيار بل هناك عناصر أخرى تراعيها اللجنة وتستخلص منها استخلاصاً معقولاً ، هذه الأفضلية عند الاختيار وتقديرها في كل ذلك سليم سائح مادام قد تبين لهذه المحكمة أنه محمول على عناصر وقرائن تسمح به وأنه مستند الى اعتبارات مقبولة تسنده ومادام أن المدعى لم يستطع إثبات أن تقدير لجنة شئون الموظفين كان صادراً عن الغرض والهوى .

(طعن رقم ٨٦٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٢٤)

ثالثا : معيار رجحان الكفاية بما ورد بملف الخدمة وما يبيديه الرؤساء:

قاعدة رقم (٧٨)

المبدأ :

الكفاية معيارها ما ورد بملف الخدمة وما يبيديه الرؤساء ولكن عند خلو الاوراق من أية بيانات ابداءها الرؤساء يكون الاقتصاد على ملف الخدمة .

ملخص الحكم :

ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف الرئيسية من الدرجة الأولى (والتي تقابل مدير عام قبل العمل بالقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤) من الملاءمات التي تترخص فيها الادارة ، الا أن مناط ذلك أن يكون هذا الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التي انتهت اليها . ولما كان قرار التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ قد حدد العنصرين اللذين يستهدى بهما في هذا الاختيار وهما ما ورد بملف الخدمة باعتباره عنوان الوظيفة وما يبيديه الرؤساء عنهم فانه في الدعوى الماثلة وقد خلت أوراقها من أية بيانات ابداءها الرؤساء عن خفاية المطعون ضده والمطعون في ترقيتهما تكون البيانات الواردة بملفات خدمتهم باعتبارها الوعاء الطبيعي للوظيفة هي العنصر الوحيد الذي يجب الاستهداء به في تقدير الكفاية في هذه الدعوى .

(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٠)

رابعاً : الاعتداد في تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح بالدرجات التي حصل عليها العامل داخل المرتبة ذاتها :

قاعدة رقم (٧٩)

المبدأ :

المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص بأن تكون الترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها بالاختيار مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية - المقصود بذلك هو الاعتداد بالمرتبة التي قدرت بها كفاية العامل دون الدرجات التي حصل عليها كل عامل داخل نفس المرتبة .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ٢١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين بالدولة تنص على أن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة وما فوقها فكلها بالاختيار للكفاية مع التقرير بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، ومفاد هذا النص ان المشرع قيد سلطة الادارة في الترقية لغاية الدرجة الثالثة فجعلها بالأقدمية المطلقة أما الترقيات من الدرجة الثالثة الى ما يملوها فلم تتقيد بهذا القيد وتكون الترقية فيها على أساس الامتياز للكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية لان الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطي الاقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكفأ ، أما عند التساوي فيجب ترقية الاقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والاهواء فاذا خالف القرار الاداري ذلك كان مخالفاً للقانون واذا كان المشرع قد حدد مراتب الكفاية تحديداً دقيقاً فجعل لكل عنصر رقماً بمجموع مائة درجة ثم قسم الدرجات المائة بحيث يعتبر ممتازاً من حصل على مجموع يتراوح بين ٩١ درجة ومائة درجة وهكذا في تقدير بقية المراتب وهذه الأرقام لاتعدو أن تكون من قبيل تيسير تحديد المراتب لا من باب خلق مراتب جديدة داخل كل مرتبة من هذه المراتب التي حددها القانون فاذا كانت جهة

الادارة قد قامت بوضع قاعدة للترقية الى الدرجة الثانية منطابقا لترقية من يحصل على ٩٧ درجة من مائة وقامت بترتيب الحاصلين على هذه الدرجة وما فوقها وفقا لأقدمياتهم وطرحت باقى الحاصلين على تقدير ممتاز وهم من حصلوا على درجات من ٩١ درجة الى ٩٧ درجة فانها بذلك تكون قد خلقت مراتب جديدة داخل كل مرتبة وهو أمر لا يملكه لمخالفته للقانون وتكون الترقيات التى تمت على هذا الفهم بالقرار المطعون فيه قد جاءت مخالفة للقانون ويتعين بالتالى الحكم بالغاءها الغاء كلياً واعادة النظر فى الترقيات وفقاً للأسس القانونية السليمة .

ومن حيث ان الحكم الطعن وان كان قد اعتبر القرار المطعون فيه مخالفاً للقانون فانه كان يتعين الحكم بالغاء كليا لى يتسنى اعادة الترقية بين المرشحين وفقاً لأقدمياتهم داخل مرتبة الكفاية بمعنى ترتيب جميع الحاصلين على درجة امتياز وفقاً لأقدمياتهم فى الدرجة الثالثة وترقية من يصيهم الدور طبقاً للدرجات الشاغرة وان انتهى الحكم المطعون الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون فى هذه الخصوصية ويتعين بالتالى الحكم بالغاء القرار المطعون فيه الغاء كلياً .

(طعن ٨٢٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٧/١/١٩٧٩)

قاعدة رقم (٨٠)

المبدأ :

كانت الأقدمية هى مناط المفاضلة بين المشتركين فى الحصول على درجة جيد ، ثم أصبح المنطق هو ترتيب درجات الكفاية وحدها وقوامها الأرقام الحسابية — المادة ٤٠ من قانون نظام موظفى الدولة قبل وبعد تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة كانت تنص على أنه « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى الامتحان الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم

أيضا بالأقدمية فيما بينهم » ، ثم عدلت بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ فأصبح نصها « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية إليها حسب ترتيب درجات الكفاية في العاملين الآخرين » . ويخلص مما تقدم - ومما ورد بالذاكرة الايضاحية لهذا القانون الأخير - أن المشرع كان يأخذ في بادئ الأمر ، في مجال الترقية بالاختيار ، بمعيار تقديري فضفاض غير منضبط الحدود ، اذ يتسع نطاق درجة « جيد » التي اتخذها أساسا لهذا المعيار لأن تتلوى فيها عدة مراتب متدرجة تتفاوت فيما بينها وأن انتظمتها جميعا هذه الصفة ، ومن أجل هذا الاعتبار جعل الأقدمية هي منساق المفاضلة بين المشتركين في الحصول على درجة جيد ، ثم رأى ان الأرقام الحسابية أكثر دقة في تحديد درجة الكفاية ، وادنى الى احكام التقدير في شتى عناصره من سلوك ومواظبة واجتهاد وما الى ذلك ، وأبلغ في تيسير المفاضلة عندما يدق التمييز ، وأهدى سبيلا في الترجيح ، فعدل عن المعيار الأول وأطرح الاعتداد بالأقدمية وعول على ترتيب درجات الكفاية وحدما وقوامها أرقام حسابية حاسمة للدلالة ، ومتى حدد المشرع ضابط المفاضلة بين المرشحين للترقية في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار على هذا النحو من الوضوح فلا مجال للاجتهاد والتأويل خروجاً على النص الصريح .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (٨١)

المبدأ :

نص المشرع على أن العبرة في الترقية بالاختيار بترتيب درجات الكفاية - أدنى فرق في الرقم الحسابي لهذه الدرجات مهما كان ضئيلا يكون منصرا حاسما للترجيح .

ملخص الحكم :

إذا جعل المشرع العبرة في الترقية بالاختيار بترتيب درجات الكفاية فإن أى فرق في الرقم الحسابي لهذه الدرجات أيا كان مبلغه يكون منصرا حاسما للترجيح .

(طعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١١/١٠)

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — كانت تجعل مناط الترقية في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار الحصول على درجات جيد في العامين الآخرين وبحسب الأقدمية فيما بين الحائزين لهذا التقدير — تعديل المادة ٤٠ بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ جعل التفاضل معقودا بزيادة درجات التقدير الحسابية في العامين الآخرين — ارجاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى اول مارس سنة ١٩٥٤ — أثر تعديل المادة ٤٠ في معيار الترقية بالاختيار في الفترة ما بين صدور التعديل في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ والعمل به في أول مارس سنة ١٩٥٤ — استرداد الادارة حريتها في الترجيح بين المرشحين — كتاب دورى ديوان الموظفين رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ بتقرير هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تجرى صيغتها بما يأتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجات جيد في العامين الآخرين من مدة وجودهم في الدرجة التى يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم » ، وقد رأى الشارع أن الأخذ بهذا المناط في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار يعوزه الأحكام وتجانبه الحققة عند الموازنة بين كفايات الموظفين في ضوء الكفاية ومقوماتها الحققة ، فقد يشترك في الحصول على تقدير (جيد) موظفون عديدون تتباين درجات كفاياتهم الحقيقية في ميزان التقدير مع أنه يجمعهم امتياز الحصول على هذا التقدير ويكون غمطا لاقدار النابهين منهم أن تتفاضل مراتبهم تبعا لترتيب أقدمياتهم مع أن رجحان الكفاية منوط عادة بعناصر أخرى غير عنصر الأقدمية ، ولكن الشارع اذ جعل التفاضل طبقا للتعديل الجديد — معقودا بمن تربو درجات تقديره الحسابية في العامين الآخرين ، وكان المفروض أن تعد التقارير ذات

الأرقام الحسابية في شهر فبراير من كل عام فقد اضطر الى أرجاء العمل بالحكم المؤسس على نظام التقارير الجديد الى أول مارس سنة ١٩٥٤ موضحا قصده في المذكرة الايضاحية المرافقة للقانون رقم ٥٧٩ سنة ١٩٥٣ بالعبرة الآتية :

« ولما كانت درجات الكفاية حسب النظام الجديد بالأرقام الحسابية لن يعمل بها الا في التقارير التي ستعد في فبراير سنة ١٩٥٤ ، فان التقارير السنوية الحالية يظل العمل بها وبنظامها الحالي حتى آخر فبراير سنة ١٩٥٤ ، ومن أول مارس يسرى العمل في الترقية بالاختيار بالتقارير السرية السنوية التي تعد بالأرقام الحسابية وفقا للنظام الجديد ، ويكتفى بتقرير واحد طيلة العام لهذه التقارير ، وبعد ذلك تكون ترقية الموظفين حسب ترتيب درجات الكفاية للحاصلين عليها في العاملين الآخرين من مدة وجود الموظف في الدرجة المرقى منها ، وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة في الفقرة الثانية من المادة ٤٠ » والتعبير بالنظام انما ينصرف الى طريقة اعداد التقارير والشكل الذى يفرغ فيه تقارير الكفاية .

وليس من مقتضى عبارة المذكرة الايضاحية السالف ايرادها ابتعاث حكم كانت تتضمنه الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفى الدولة قبل نسخها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، اذ المفروض في أى تشريع يتعارض مع تشريع سابق أن يكون تاريخ إصدار الجديد مؤذنا ضمنا بانتهاء العمل بالتشريع السابق وينسخ أحكامه لأنه انما يأتى بخير منه معيارا وأدق تنظيم ، ولا يمنع من ذلك أن يكون التشريع الجديد قد أرجأ العمل بالتعديل الوارد على الفقرة الثانية من المادة ٤٠ فترة من الزمن اقتضاها أعداد التقارير السنوية في شهر فبراير سنة ١٩٥٤ بحسب نظامها الجديد ، فإذا أوصت المذكرة الايضاحية بالعمل بالتقارير السنوية القديمة وبنظامها السابق في فترة الارجاء — وهو حكم وارد بعد في صلب الفقرة الثانية المستمدة من المادة ٤٠ — فلا يتأذى من مدلول هذه العبارة سوى الرغبة في استمرار التعويل على التقارير القائمة آنذاك ، والتي سبق تصنيف درجات الكفاية فيها طبقا للنظام السابق في خصوص بعينه ، وهو أن يتبع في شأنها الأحكام التي لم

يتناولها نسخ أو تلك الأحكام المستحدثة التي يجوز تنزيلها على التقارير السابقة بنظامها القديم ، ومقتضى هذا أن يراعى ما تضمنته هذه التقارير من تقديرات إذا أريدت المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاقتدار فيرجح الحاصل منهم على درجة (جيد) على من حاز درجة (متوسط) ويتخطى في الترفيسة بالأقدمية من تقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة (ضعيف) وما إلى ذلك من الأحكام الأخرى التي يجوز انزالها على التقارير في صورتها القديمة ، واذن فالعمل بالتقارير السابقة ونظامها — على حد تعبير المذكرة الايضاحية — لا يراد به أحياء حكم رأى العدول عنه بالذات ونسخه بالتعديل الجديد في الخصوص الذي ورد فيه ، لأن المشرع قد اتجه قصده إلى الاعتياض عنه بحكم أدق من الحكم المنسوخ في قياس الكفاية في مجال الاختيار ، وليس يتسق مع هذا القصد ان يحرص على حكم قديم بعد صدور القانون بتعديله في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ولو جاز اجراء الأحكام السابقة المتعلقة بالتقارير المعدة طبقا للنظام الملغى ما صح أن يجرى منها إلا ما لم يتناوله نسخ بموجب القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ أو ما يتناوله تعديل وجاز تطبيقه على التقارير السابقة ، أما ما جرى عليه نسخ بالفعل — كما هو مناط الترجيح القديم بين المرشحين للترقية بالاقتدار ، فلم يجعل له القانون الجديد سلطانا يمهده على الترقيات الحاصلة بعد اصداؤه ، على أن القانون الجديد لم يتضمن في صلبه نصا يتسبب باتباع الحكم القديم في فترة ارجاء العمل بالتعديل الجديد ، فقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ على أن « تمدد درجة كفاية الموظف في الترقية خلال العام الأول اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٥٤ طبقا للتقرير السنوي المقدم عنه ، وفقا للنظام في هذا القانون » ، فلم يتصد اذن للحكم الواجب اتباعه خلال فترة الارجاء .

واذا كان ضابط الترجيح الذي يتوصل به إلى المفاضلة بين الحاصلين على درجة جيد مسكوتا عنه في فترة ارجاء العمل بالتشريع الجديد ، بسبب نسخ القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ للحكم الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٣٠ وعدم احلال معيار آخر محله في الفترة المذكورة ، فان طبائع الأشياء تنادى ، وقد ارتفع القيد الوارد على حرية الادارة في اختيار الأفضل ، بأن تسترد حريتها في الترجيح بين المرشحين ،

وفي تعيين الضوابط التي تجرى على أساسها المفاضلة بينهم في هذا المجال .

لذلك فإن الكتاب الدورى رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٣ الذى أصدره ديوان الموظفين في ٢٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ تنظيما لضوابط الترقية بالاختيار في خلال الفترة المنوه عنها لم يعد الحق ، أو ينحرف عن جادة التفسير السليم بأن « تكون الترقية ابتداء من صدور القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ الى حين العمل بالتقارير الجديدة في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار خاضعة لعناصر الكفاية والصلاحية للموظفين حسبما تقتضيه لجنة شئون الموظفين المختصة بين الحاصلين على درجة (جيد) مع مراعاة أن الأقدمية تعتبر من عناصر التقدير التي تراعيها اللجنة عند النظر في الترقيات . ومؤدى ماتقدم أن أقدمية من اشتركوا في الحصول على تقدير (جيد) أصبحت وجها من وجوه المفاضلة بين المرشحين ، ولكنها ليست عنصرا حاسما للترجيح على النحو الذى كانت تلتزمه الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، قبل تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ذلك التعديل الذى كان باعثة عزوف المشرع عن الأخذ بمناط التفاضل السابق لحكمة ابتغاها من تشريعه الجديد ، ومؤدى هذا أن لا تثريب على الادارة لو جعلت مناط المفاضلة هو أهمية الوظائف الرئيسية التي شغلها المرقون بكفاية ومقدرة قبل صدور القرار المطعون فيه .

(طعن رقم ٢٩٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

الفرع الثالث

الأقدمية كمعيار لضبط الاختيار

اولا : عدم جواز تخطى الأقدم في الترقية الا اذا كان الأحدث ظاهر الامتياز عليه :

قاعدة رقم (٨٣)

المبدأ :

لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث في الترقية بالاختيار الا اذا كان الأخير هو الأصلح .

ملخص الحكم :

ان الاختيار يجد حده الطبيعي في هذا المبدأ العادل ، وهو لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الأصلح أما عند التساوى في درجة الصلاحية فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية فيما بين المرشحين .

(طعن رقم ٨٥٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢٣)

قاعدة رقم (٨٤)

المبدأ :

الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في كون الأحدث اكفأ من الأقدم .

ملخص الحكم :

انه وان كان مفاد المواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تخصيص نسبة معينة للترقية

بالأقدمية يجب أن تتم فيها على هذا الأساس وأخرى يجوز الترقية فيها بالاختيار للكفاية وذلك في الترقيات لغاية الدرجة الثانية ، وإن الترقية من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الأولى الى ما يعلوها يجوز ان تكون جميعها بالاختيار دون التقيد بالأقدمية ، الا ان الترقية بالاختيار تجدد حدها الطبيعى — اذا رؤى ترقية الأحدث — فى أن يكون الأحدث اكثراً من الأقدم ، أما عند التساوى فى درجة الكفاية فتكون الترقية بمراعاة الأقدمية فيما بين المرشحين .

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٣٠)

قاعدة رقم (٨٥)

المبدأ :

عدم جواز تخطى الأقدم الى الأحدث عند الترقية بالاختيار الا اذا كان الأخير اكثراً ، وعند التساوى فى الكفاية يجب ترقية الأقدم — انطباق هذه القاعدة أيضاً على الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار تجدد حدها الطبيعى فى هذا المبدأ العادل . وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير اكثراً ، أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الأقدم ، وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء ، فإذا خالف القرار الإدارى ذلك كان مخالفاً للقانون ، وهذا المبدأ يسرى حتى بالنسبة للموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ، كما اذا سلمت الإدارة عند وزنها للكفاية بأن الأقدم لا يقل كفاية عن الأحدث .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعدة رقم (٨٦)

المبدأ :

ان الترقية بالاختيار طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير هو الاصلح أما عند التساوى في درجة الصلاحية فيجب أن تكون الترقية بالأقدمية بين المرشحين .

ملخص الحكم :

ولما كان تعذر الحصول على تقرير كفاية المدعية من عام ١٩٥٢ وكذلك تقارير العديد من المرقين عن عامي ١٩٥٤/١٩٥٥ ومن ثم فانه ترتباً على ذلك لايتوفر للمدعية بيقين تحقق الدليل الذي شرطه القانون والمرجح لكفايتها على المرقين بالقرار المطعون فيه وهم جميعا يسبقونها في أقدمية الدرجة السابعة الفنية المتوسطة مما يسوغ لها في حدود المبادئ السابقة ايضاحها الترقية بالاختيار دونهم وبهذه المثابة فان طلب المدعية القائم على الادعاء بحدوث تخط لها في الترتيبات المطعون فيها يكون - والأمر كذلك - مفتقرا الى سند يحمل عليه مما يتعين معه القضاء برفض ذلك الطلب .

(طعن رقم ١٣٣٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

نص المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلاً بالقانون ٧٣ لسنة ١٩٥٧ - نصها على أن تكون الترقية بالاختيار لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية - مؤداه تخويل اللجنة سلطة المفاضلة بين الحاصلين على مرتبة الامتياز في الصامتين السابقين على الترقية - اللجنة أن تعتمد بالأقدمية كمعيار لضبط الاختيار -

أساس ذلك أن القانون لم يحظر عليها الالتجاء الى هذا العنصر بل هو مندوب اليه لانه العنصر الاصيل .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار تخضع لحكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المعدل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ التي يجرى نصحها على النحو التالي : أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفائية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين وقد ورد في المذكرة الايضاحية للقانون المذكور أنه « رؤى وضع ضوابط يجب مراعاتها عند أعمال الترقية بالاختيار في حدود النسبة المقررة لذلك في الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التقدير في هذه الترقيات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين ، وانما تلتزم اللجنة في الاختيار أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين ٠٠ » ومفاد ما تقدم أن الضوابط التي وضعها القانون للترقية بالاختيار هي مراعاة نسب معينة عند الترقية بالاختيار في درجات معينة ، ووجوب ترقية الحائزين على مرتبة الامتياز في العامين السابقين على الترقية ، أما كيفية المفاضلة بين الممتازين في المرتبة الواحدة فقد أطلقها المشرع للجنة شئون الموظفين تعمل فيها سلطتها التقديرية دون قيد عليها من الأقدمية ، فلها أن تراعي عناصر أخرى غير الأقدمية مثل أهمية الوظيفة والتفاوت في المؤهلات وخطو ملف الخدمة من الجزاءات التأديبية والامتياز الظاهر ، ولها أيضا أن تعتمد بالأقدمية كمعيار لضبط الاختيار اذ لم يحظر عليها القانون الالتجاء الى هذا العنصر بل هو مندوب اليه لانه العنصر الاصيل الذي كانت له دائما الغلبة في الترجيح في الترقيات سواء قبل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أم بعده .

قاعدة رقم (٨٨)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الرابعة الكتابية الى الدرجة الثالثة الادارية بالاختيار - قيامها على سبب هو عدم وجود ما يحول دون ترقية الموظف الى هذه الدرجة سواء بملف خدمته أو بتقاريره السرية - نخطى الأسبق في ترتيب الأقدمية مع التساوى في مرتبة الكفاية - عدم تعليل التخطى بسبب ايجابى محدد المعالم يقوم على عنصر مرجح خارج عن التقارير السرية وعن اوضاع الأقدمية يبرر هذا الاختيار - وجوب استيطان ما أضمرته لجنة شئون الموظفين بمقارنة حالة المدعى والمطعون في ترقيته من واقع العناصر المستمدة من أوراق الدعوى - ثبوت ان المطعون في ترقيته لم يبرز على المدعى بميزة ظاهرة ترجح تفضيله عليه - الغاء قرار الترقية لعبب الانحراف .

ملخص الحكم :

ان لجنة شئون الموظفين ، وقد أفصحت عن سبب اثارها المطعون في ترقيته الأول بالترقية من الدرجة الرابعة بالكادر الكتابى الى الدرجة الثالثة بالكادر الادارى بالاختيار ، لم تسند هذا السبب الى أمر آخر سوى أنه لا يوجد بملف خدمته أو بتقاريره السرية ما يحول دون ترقينه الى هذه الدرجة ، أى أنها لم تعلل اختيارها للمذكور دون المدعى الذى هو أسبق منه في ترتيب الأقدمية مع تساويهما في مرتبة الكفاية ، بعد اذ أثبتت في محضرها أنها أطلعت على كشف أقدمية موظفى الدرجة الرابعة بالكادر الكتابى ، لم تعلله بسبب ايجابى محدد المعالم يقوم على عنصر مرجح خارج عن التقارير السرية ، وعن اوضاع الأقدمية يبرر هذا الاختيار . واذا لزمنا هذا التعليل السلبي فانه يتعين استيطان ما أضمرته بمقارنة حالة كل من المدعى والمطعون في ترقيته من واقع العناصر المستمدة من أوراق الدعوى لتعرف ما اذا كان اختيارها قد وقع سليما لقيامه على عنصر تفضيل صحيح يبرره فلا يلغى القرار المطعون فيه ، أم أنه شاب عيب الانحراف فيكون القرار المذكور حربا بالالقاء .

فإذا انتضح من استظهار حالة المدعى والمطعون في ترقيته من واقع الأوراق ان كلا منهما حصل على مائة درجة من مائه ، أى على مرتبه الامتياز في الكفاية في تقريريه السريين عن عامي ١٩٥٥ ، ١٩٥٦ . الا أنه بينما حصل المدعى على مائة درجة من كل من الرئيس المباشر والمدير المحلي قبل تقدير رئيس المصلحة . لم يحصل المطعون في ترقيته الا على ٩٥ درجة من كل منهما ، وان كان قد حصل على مائة درجة من رئيس المصلحة . وان المدعى وهو الأكبر سنا أقدم من المطعون في ترقيته في الحصول على المؤهل الدراسي ، وفي الالتحاق بخدمة الحكومة ببضع سنوات تكفى لاكتساب الخبرة في العمل التى تعوض عن التفاوت اليسير في المؤهل ، وانه أسبق كذلك في أقدمية الدرجة الرابعة الكتابية وأكثر مسؤولية من حيث أهمية الوظيفة التى يشغلها وطبيعة اختصاصها ، وان الإدارة لم تبد سببا محمدا لتبرير تخطيه في الترقية بالاختيار الى الدرجة الثالثة الادارية ازاء هذه المزايا ، وان تذرعهما فيما بعد بتفارت المؤهل لا يؤيده نص من القانون في خصوص الوظائف الكتابية يشفع في التخطي من أجل هذا التفاوت . اذا أخذ في الحسبان هذا كله ، وأن المطعون في ترقيته لم يبرز على المدعى بميزة ظاهرة ترجح تفضيله عليه ، وان الوزارة لم تدفع ما ألع اليه هذا الأخير من تخطي المطعون في ترقيته اياه انما كان بسبب صلته بأحدى الشخصيات ، فان القرار الأول المطعون فيه أصليا يكون والحالة هذه مشوبا بعيب الانحراف .

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٨/٦/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٨٩)

المبدأ :

القاعدة أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث في الترقية الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز — عند التساوى في الكفاية يجب ترقية الأقدم — هذه القاعدة تسرى حتى بالنسبة للموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية ويجب اعماله عند الترقية الى الوظائف العليا — اذا كان الاختيار حقا لجهة الإدارة تترخص فيه في حدود سلطتها مادام سلوكها غير مشوب بإساءة استعمال السلطة: الا أن شرط ذلك أن تكون

قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتجت اليها — اذا لم يتم الامر على هذا الوجه فسد الاختيار والقرار انذى اتخذ على أساسه .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار على ماجرى به قضاء هذه المحكمة — تجد حذما الطبعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحداث الا اذا كان هذا الأخير أكفأ أما عند التساوى في الكفاية فيجب ترقية الأقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء — إذا خالف القرار الإداري ذلك كان مخالفا للقانون . وهذا المبدأ يسرى حتى بالنسبة الى الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فيجب اتباعه عند الترقية الى الوظائف العليا .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه جرى على مقتضى ما تقدم فاستظهر من واقع الأوراق حالة المطعون ضده وزميله الذي تخطى في الترقية الى مدير عام على الوجه السالف ايراده نقلا عنه وخلص من ذلك الى أن المدعى أقدم في الفئة الثانية اذ حصل عليها في ٢٠/٤/٦٤ في حين حصل عليها زميله ٠٠ ٠٠ ٠٠ في ١٥/٥/١٩٦٧ وأنهما يتساويان في الكفاية بمراعاة حصول المدعى من ١٩٦٠ فما بعدها على تقارير بدرجة ممتاز وبصفة مستمرة وهو مالم تجادل فيه الطاعنة وان طلبها تقلد وظائف رياضية كمراتب ووكيل ومدير للشئون الاجتماعية بالمناطق وبالحفاظات وأنه ليس هناك امتياز ظاهر لأحدهما على الآخر يبرر ترجيحه على زميله عند المفاضلة فهما يتساويان في مضمار الكفاية وعلى ذلك يجب الرجوع عند الترقية الى الأقدمية ولا يجوز تخطي المدعى وهو الأقدم وهذه النتيجة التي انتهت اليها الحكم صحيحة ومترتبة على ماتقدم وعلى باقى ما أورده في أسبابه بل انه فيما يتعلق بما تنثيره الطاعنة عودا الى سابق ماقدمته من دفاع في الدعوى رد عليه الحكم بما تفيدوه وهو ما يتعلق بسبق مجازاة المدعى عام ١٩٧٢ فان هذه الواقعة غير صحيحة اذ لم يجر مع المدعى تحقيق أو يقع عليه جزاء في شأن مانسب اليه من مخالفة لتعليمات الوزارة بشأن

مواصفات الحصير الذى يتسرى للمهجرين عند اعتماده الممارسة التى أجريت لذلك بمديرية التسون الاجتماعية بالقلوبية التى كان على رأسها آنئذ فى حين أنه كان يجب عليه الرجوع الى الوزارة أو المحافظ فى شأن هذه المواصفات اذ الثابت أن المحافظ رأى حفظ ذلك الموضوع ابتداء هذا من جهة ومن جهة أخرى فان زميله المشار اليه لا يخلو ملف خدمته من جزاءات وقعت عليه ثم رفعت ومن تحقیقات فى مثل هذه المخالفة انتهت النيابة الى حفظها اكتفاء بلفت نظره فهو — على هذا — لا يفضل فى الخصوص ولا فى معاملة مرعوسيه اذ كلاهما ورد عنه شدته فى ذلك ولم ينسب الى أحدهما اعتداء أو خروج على مقتضى الواجب أو الخلق خلافا لما تقول به الطاعنة فى تقرير طعنها ومن أجل ذلك فان ما أوردته الطاعنة بشأن سلامة الاختيار يكون غير صحيح والقاعدة فى هذا الشأن وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه ولئن كان الاختيار حقا لجهة الادارة تترخص فيه فى حدود سلطتها مادام تصرفها غير مشوب بسوء استعمال السلطة الا أن شرط ذلك أن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها فاذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه ومن ثم فانه وقد بان مما تقدم أنه ليس فى الأوراق ما يدل على امتياز المطعون فى ترقيته على المدعى فكل منهما شغل وظائف لا تقل عن مستوى الوظيفة المتنازع عليها بل هى ذاتها وكان المدعى أسبق فى الأقدمية فان التفضيل لا يظهر له وجه من واقع الأوراق وهو ما انتهى اليه الحكم ولم تقدم الطاعنة ما ينال منه *

(طعن رقم ١١٩٣ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

قاعدة رقم (٩٠)

المبدأ :

تخطى الأقدم فى الترقية بالاختيار وترقية من هو أحدث منه بجب أن يكون مستمدا من عناصر ثابتة تنفد رجحان كفاية الأحدث — لا يصح تخطى الأقدم لمجرد أن الأحدث كانت قد صدرت له بعض

القرارات بعضوية بعض اللجان والترخيص له بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية - لا يصح كذلك الاستناد الى حادثة عهد الأقدم في العمل بالجهة التي أصدرت قرار الترقية اذ أنه لا ذنب له في ذلك .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه بمطالعة ملفى خدمة الطاعن والمطعون على ترقيته خلال المدة المحصوه من تاريخ التحاق الأخير بوزارة الشؤون الاجتماعية حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه بتاريخ ١٩٧٤/٦/٣٠ وهى المدة الصالحة لاجراء المفاضلة بينهما للترقية الى درجة أعلى ، يتضح أن ملف الطاعن لا يضم الا ما سلف بيانه من أوراق ، وان ملف المطعون على ترقيته لا يضم عن تلك المدة غير قرارات تتعلق بالترخيص له بالعمل غير أوقات العمل الرسمية والاشتراك في عضوية لجان ومنح علاوات دورية ومن هذه المقارنة بين محتويات الملفين لا يتضح مايفيد بذاته كفاية المطعون على ترقيته ترجح كفاية الطاعن أو يدل على رجحان الأول على الثانى في الجدارة بالعمل وفيما يتعلق بالمدة السابقة على المدة السالف ذكرها فانه وان كان ملف المطعون على ترقيته يحتوى على تقارير سنوية له بمرتبة ممتازة فان الطاعن - على ماسبق بيانه قد انتهى الأمر في شأن كفايته عن عامى ١٩٦٧ و١٩٦٨ الى تقديرها بمرتبة فوق المتوسط ابان عمله بادارة قضايا الحكومة ، وهو تقدير لا مجاوزة مرتبة ممتاز في الجهاز الادارى للدولة من حيث التأهيل للترقى .

ومن حيث أن ما ساقته جهة الادارة في بيانها عن الطاعن والمطعون ضده للتدليل به على أن الأخير أكثر كفاية وأجدر بالترقية هذا البيان لم ينكر على الطاعن خبرته القانونية وما نسب اليه خلال عمله بادارة قضايا الحكومة حسب ما أشير اليه آنفا عن تقدير كفايته فيما يفوق المتوسط عن عامى ١٩٦٧ و١٩٦٨ أما ماذكر عنمدة عمله بوزارة الشؤون الاجتماعية فانه قد رد ما أخذ على عمله بها الى اعتبار واحد هو حادثة عهده بالوزارة وعدم تدرجه في وظائفها وهو اعتبار لايد للطاعن فيه ولا اختيار ، ولا يكفى بذاته ولا بما ترتبه جهة الادارة عليه من

فهم أو أثر لتقدير كفايته فاذا كان الاعتبار المذكور قد تدخل كعنصر مؤثر في أوجه المفاضلة للترقية بالاختيار ، وكمسوغ لتخطي الطاعن فيها فانه يكون عنصرا مفسدا لتلك المفاضلة لا يصح أن يتم على موجب اختيار .

ومن حيث أنه ليس في الأوراق أية شهادة من الرؤساء في غير صالح المدعى تحول دونه والترقية كما أنه ليس فيها ما يشهد للمطعون على ترقيته مزكيا لأفراده بالترقية من غير الطاعن .

ومن حيث أنه يتكشف مما تقدم أنه لا بملفات الخدمة ولا باعلام من الرؤساء ما يصلح للاستهداء به في تفضيل المطعون في ترقيته على الطاعن من حيث الكفاية للترقية بالاختيار على نحو يبرر قانونا تخطي الأول للثاني رغم سبقه في أقدمية الدرجة التي تمت الترقية منها ، ومن ثم ، فان قرار الترقية المطعون فيه يكون قد تجاوز حدود القانون فيما تضمنه من ذلك التخطي ، لعدم قيامه على مسوغ من الواقع أو القانون في هذا الصدد ، واذا انتهى الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون حقيقا بالالغاء ، مع القضاء بالغاء القرار الطعن فيما تضمنه من تخطي الطاعن في الترقية الى الفئة ذات الربط المالي ١٢٠٠ - ١٨٠٠ جنيها سنويا .

(طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

متى كانت القاعدة في الترقية بالاختيار على أساس الكفاية فانه متى تساوت الكفاية تتم المفاضلة على أساس الأقدمية .

ملخص الحكم :

متى كانت قواعد الترقية تقضي بأن تكون الترقية الى وظائف الفئات السادسة وما بعدها بالاختيار على أساس الكفاية على أن تؤخذ

التقارير الدورية في الاعتبار . فادا تساوت مرتبة الكفاية يرقى الأقدم في الفئة المرقى منها . ومتى ثبت تساوى الجميع في مرتبة الكفاية لحصولهم على تقدير بدرجة جيد في عام ١٩٦٨/٦٧ فإنه يتعين في هذه الحالة الالتجاء الى الأقدمية كعنصر للتفضيل فيما بينهم . والثابت أن الطاعن هو الأقدم ذلك أن أقدميته في الفئة الخامسة ترجع الى ١٩٦٧/٨/٣ وجميع من تخفوه يلونه في الأقدمية وقد حصلوا جميعا على مؤهل عال هو ليسانس الآداب عام ١٩٦٠ وما قبله وبذلك يكون القرار الصادر بتخفى الأقدم في الترقية الى الفئة الرابعة قد صدر مخالفا لحكم القانون حقيقا بالالغاء .

(طعن رقم ٨٥٨ لسنة ٢١ ق ، ٨٦ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٢/١/١٠)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بتعديل الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة — عدم تقيد لجنة شئون الموظفين بترتيب الأقدمية عند تساوى مرتبة الكفاية — مرهون بقيام عناصر إيجابية أخرى مرجحة تبرر اطراح الأقدمية — سلطة الادارة تقديرية في هذا الشأن — تنبسط عليها رقابة القضاء الادارى لمراقبة الانحراف بالسلطة .

ملخص الحكم :

ان التعديل الذى أورده القرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انما استهدف باطلاقة سلطة التقدير التى خولها لجنة شئون الموظفين في مجال الترقية بالاختيار احلال اللجنة المذكورة من التقيد بترتيب الأقدمية بين المرشحين عند تساوى مرتبة الكفاية ، دون أن يخلها عند اعمال هذه الترقية من وجوب التزام الصود ومراعاة الضوابط التى رسمها لذلك والتى قصد بها الحد من هذا الاطلاق

حتى لا يساء الحق فيه . ضمانا لتوازن الأوضاع وسلامة التقدير
بالبعد به عن الاسراف أو الزلل . . وحكمة عدم تقيد لجنة شئون
الموظفين بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية عند الترقية في
النسبة المخصصة للاختيار هي أن ثمت عناصر أخرى ، خلاف الكفاية
البحثة التي تتناولها التقارير السنوية قد تنهض مرجحا لتفضيل مرشح
على آخر على الرغم من تساويهما في هذه الكفاية ، وقد يحول
الاستمساك بالأقدمية دون اعمال هذه العناصر مع ما قد يكون لها
من أثر أبلغ شأنًا في تمييز أحدهما على الآخر لصالح الوظيفة العامة
المراد الترقية إليها من مجرد الأسبقية في الأقدمية . على أن هذا
الاطلاق الذي قصد به الشارع تحقيق المصلحة العامة على أمثل وجه
في عرفه بتمكين لجنة شئون الموظفين من الوصول الى اختيار الأكثر
امتيازا من بين العناصر الممتازة ، لا يعنى منح اللجنة سلطة تحكمية ،
ولا يمكن أن ينقلب أداة لاهدار الغاية التي استهدفها به الشارع بحجة
تمتع اللجنة بحرية تامة وسلطة تقديرية مطلقة لارقابة عليها ولا تعقيب .
اذ أن هذه السلطة تجد حدها الطبيعي في الحكمة التي شرعت من أجلها
وهي عدم التقيد بالأقدمية ، اذا ما قامت عناصر ايجابية أخرى مرجحة
تبرر اطراح هذه الأقدمية وتسوغ تمييز الاحداث على الاقدم عند
تساويهما في مرتبة الكفاية . وأعمال هذه السلطة منوط بتغير المصلحة
العامة والتجرد عن التحكم أو الهوى . كما أنها بوصفها سلطة تقديرية
يرد عليها قيد عدم الانصراف ، وتنبسط عليها رقابة القضاء الادارى
إذا ما أسئ استعمالها .

(طعن رقم ١٢٧ لسنة ٥ ق — جلسة ١٨/٦/١٩٦٠)

ثانيا : عدم مراعاة ترتيب الأقدمية في الترقية بالاختيار جائز مادام
لم يصحبه عيب سوء استعمال السلطة :

قاعدة رقم (٩٣)

المبدأ :

نص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفي الدولة معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ = لا يلزم لجنة

شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية في المرشحين للترقية بالاختيار — عدم مراعاة هذا العنصر لا يصح قرار الترقية بعبء مخالفة القانون — جواز الطعن في هذا القرار بعبء إساءة استعمال السلطة فقط .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ كان نصها يجري كالاتي : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها وتكون بالأقدمية فيما بينهم » ومن هذا النص يبين أنه اذا كانت الدرجات المخصصة للترقية تقل عن عدد المرشحين ذوى الكفاية فلا مناص عند الترقية من اتباع ترتيب الأقدمية فيما بينهم . ثم جاء المشرع بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وعدل نص تلك الفقرة على الوجه الآتي : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز ++ الخ » وقد جاء في المذكرة الايضاحية تعليقا على النص الجديد أنه رأى جعل مرد التقدير في هذه الترتيبات الى لجنة شئون الموظفين تجريبه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين ++ وغنى عن البيان أن الاختيار في هذه المنطقية أيضا لا يتقيد بقيود الأقدمية بين المرشحين .

والذى تستخلصه المحكمة في ضوء النص الجديد أن لجنة شئون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية . فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون بذلك قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن . والمشرع اذ وضع في سلطة لجنة شئون الموظفين في هذا الشأن إنما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع في حس تلك اللجنة وقد تنطق بها الأرقام . والا لو ثبت غير هذا لانتسبت قرارات اللجنة في هذا الصدد بعبء إساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة وينبنى على ذلك

القول بأن الأصل أن لجنة شؤون الموظفين ليست ملزمة أصلاً بأن نضع لها قاعدة أو معياراً نلتزمه عند إجراء الترقية بالاختيار اكتفاءً بفحص كل حالة على حدة وعندئذ لا يجوز النعي عليها بأنها لم تلتزم في قراراتها ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين إذ في ذلك إضافة لقيود رخص لها القانون حراحة في التحلل منه ولا يجوز الطعن في قراراتها في هذه الحالة بعيب مخالفة القانون ويمكن الطعن عابها بعيب اساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل على ذلك . فإذا ما جاءت اللجنة ووضعت قاعدة تنظيمية عامة لاتباعها عند الترقية بالاختيار فلا جناح عليها في ذلك طالما أن تلك القاعدة تهدف إلى تحقيق مصلحة عامة والا وقعت في عيب الانحراف وخضعت القاعدة نفسها لرقابة مجلس الدولة .

وترتيباً على ما تقدم فإن الحكم المطعون فيه إذ ردد في أسبابه ما ساقه المطعون ضده من دفاع تتلخص وجوهه في أن القرار محل الطعن صدر وليد قاعدة مخالفة للقانون إذ استهدف ترقية قدامى الموظفين وهم حملة دبلوم الزراعة المتوسطة على حساب حملة دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية ، ومثل هذا التمييز الطائفي لا يستهدف تحقيق مصلحة عامة لأن لجنة شؤون الموظفين استنكرت على حملة دبلوم الدراسات التكميلية الزراعية أن يرقوا إلى الدرجة السادسة طبقاً لقانون المعادلات وبذلك يسبقون القدامى من الموظفين . فإن المحكمة ترى أن هذا دفاع نافل ، إذ لو صح هذا القول لما كان في ذلك خروج عن فكرة الصالح العام ، فال موظف صاحب الخدمة الطويلة قد يكون في كثير من الصور أولى بالترقية بالاختيار من الموظف صاحب الخدمة القصيرة ولو كان أقدم في الدرجة وذلك تعويضاً له عن طول مدة خدمته وما اكتسبه خلالها من خبرة وتمرس بالعمل ولا يقدر في ذلك أن هؤلاء الموظفين يحملون مؤهلاً أقل مما يحمله غيرهم مادامت الوظيفة التي يشغلونها لا تحتاج إلى مؤهل عال ، كل ذلك على أن يكون شرط الكفاية متوافراً والعبرة في تقدير الكفاية إنما في تقارير الموظفين وما ثبت فيها على النحو المبين في المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة .

قاعدة رقم (٩٤)

المبدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — الترقية بالاختيار — اطار منحها — لا تلتزم فيها لجنة شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية — المشرع انما استهدف رعاية اعتبارات مشروعة قد لا تنطبق بها الأرقام .

ملخص الحكم :

نصت المادة ٤٠ من قانون نظام موظفى الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ على أنه « ٠٠ أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شئون الموظفين دون التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة السكافية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين وفي حالة عدم توافر عددهم بالنسبة للدرجات الخالية يكون الاختيار في الدرجات الباقية من الحائزين على مرتبة جيد وبضاف الحائزون على مرتبة ممتاز في احدى السنتين الى مرتبة جيد ويسرى عليهم حكمها » وورد بالمذكرة الايضاحية للقانون المشار اليه خاصا بهذه الفقرة انه رؤى ٠٠ تعديل المادة ٤٠ فقرة ثانية بوضع ضوابط يجب مراعاتها عند اعمال الترقية بالاختيار في حدود النسب المقررة لذلك في الدرجات الأخرى حتى الدرجة الثانية فجعل مرد التقدير في هذه الترتيبات الى لجنة شئون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين وانما تلتزم اللجنة أولا ترقية الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الأخيرين ، فاذا تجاوز عددهم عدد الدرجات الخالية فيكون المقارنة بينهم تبعا لما تقدره اللجنة بصرف النظر عن القضية .

ومن حيث أن الذى تستخلصه المحكمة في ضوء النص المذكور أن لجنة شئون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن والمشرع

اذ وسع على لجنة شئون الموظفين في هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع في حيز تلك اللجنة وقد لا تنطبق بها الأرقام . والا لو نحت غير هذا لاتسمت قرارات اللجنة في هذا الصدد بعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة *

(طعن رقم ٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/١٤)

قاعدة رقم (٩٥)

المبدأ :

مقتضى تعديل الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — لا الزام على لجنة شئون الموظفين بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقية بالاختيار — لا الزام على لجنة شئون الموظفين بأن تضع لنفسها قاعدة أو مصيارا تلتزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكتفاء بتقدير كل حالة بخصوصها — لا يجوز النمی على اللجنة بأنها لم تلتزم ترتيب الأقدمية — في ذلك اضافة قيد رخص القانون للجنة التحلل منه — الطعن في قراراتها لا يكون الا لعب اساءة استعمال السلطة اذا قام الدليل *

ملخص الحكم :

كان نص الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ يجرى كالآتي : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الأخيرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها وتكون ترقيتهم بالأقدمية فيما بينهم » * ومن هذا النص يبين أنه اذا كانت الدرجات المخصصة للترقية بالاختيار تقل عن عدد المرشحين ذوى الكفاية فلا مناص عند الترقية من اتباع ترتيب الأقدمية فيما بينهم * ثم جاء المشرع بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ وعدل نص تلك الفقرة على الوجه الآتي :

« أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شؤون الموظفين دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز .. الخ » .

وقد جاء في المذكرة الايضاحية تعليقا على النص الجديد أنه رؤى « جعل مرد التقدير في هذه الترقية الى لجنة شؤون الموظفين تجريه دون قيد عليها من الأقدمية فيما بين المرشحين » وغنى عن البيان أن الاختيار في هذه المنطقة أيضا لا يقيد بقيود الأقدمية بين المرشحين .

ومن حيث أن الذى تستخلصه المحكمة في ضوء النص الجديد أن لجنة شؤون الموظفين لا الزام عليها بمراعاة ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين للترقيه بالاختيار فان أخلت بهذا الترتيب فلا تكون بذلك قد خالفت القانون فلا يجوز النعى عليها بهذا الوجه من وجوه الطعن « والمنسرح اذ وسع في سلطة لجنة شؤون الموظفين في هذا الشأن انما هدف الى رعاية اعتبارات مشروعة تقع في حس تلك اللجنة وقد لا تنطق بها الأرقام ، والا لو بُت أنها جرت على غير هذا النهج لاسمت قرارات اللجنة في هذا الصدد بمعيب اساءة استعمال السلطة وخضعت لرقابة مجلس الدولة ينبنى على ذلك القول بأن الأصل هو أن لجنة شؤون الموظفين ليست ملزمة اطلاقا بأن تضع لنفسها قاعدة أو معيارا تلزمه عند اجراء الترقية بالاختيار اكثفاء بتقدير كل حالة بخصوصها وعندئذ لا يجوز النعى عليها بأنها لم تلترم في قراراتها ترتيب الأقدمية فيما بين المرشحين اذ في ذلك اضافة لقيد رخص لها القانون بـ « جراحة في التحلل منه » ولا يجوز الطعن في قراراتها في هذه الحالة بمعيب مخالفة القانون وان كان يجوز الطعن عليها بمعيب اساءة استعمال السلطة اذ اقام الدليل على ذلك . فاذا ما جاءت اللجنة ووضعت قاعدة تنظيمية عامة تجرى على سننها عند الترقية بالاختيار فلا جناح في ذلك ما دامت تلك القاعدة تهدف الى تحقيق مصلحة عامة والا وقعت في عيب الانحراف وخضعت القاعدة ذاتها لرقابة مجلس الدولة .

ثالثاً : طعن الأقدم في الترقية :

قاعدة رقم (٩٦)

المبدأ :

ترقية أحد الموظفين بالاختيار متخطياً الأقدم — طعن الأقدم في هذه الترقية — صدور حكم من محكمة القضاء الإداري برد أقدميته إلى تاريخ صدور قرار الترقية المطعون فيه — الدعوى التي يقيمها الموظف الأقدم من هذين الموظفين يطلب رد أقدميته إلى وضعها الصحيح — اعتبارها بمثابة طعن بالإنهاء في قرار الترقية المطعون فيه أمام محكمة القضاء الإداري — عدم سريان ميعاد رفع الدعوى في حقه ما دام لم يثبت نشر هذا القرار أو علمه اليقيني به .

ملخص الحكم :

ان المدعى كان الأول في ترتيب الأقدمية ، ولم يثبت من الأوراق أن الخصم الثالث كان يمتاز عليه في درجة الكفاية حتى يجوز تخطيه وذلك حسبما استقر عليه قضاء هذه المحكمة تطبيقاً للقانون النافذ وقت الترقية من أنه لا يجوز تخطى الأقدم بالأحدث اذا كان الأقدم هو الأكفأ أو كانا يتساويان في درجة الكفاية وجب ترقية الأقدم كما تملي ذلك طبائع الأشياء والعدالة الطبيعية ، فالمدعى والحالة هذه على حق في دعواه وما كان يخشى عنها سبق اقامة التالى للمدعى في ترتيب الأقدمية الدعوى رقم ٥٤٦ لسنة ٤ القضائية أمام محكمة القضاء الإداري وصدر الحكم فيها لصالحه بجلسته أول ديسمبر سنة ١٩٥٢ بإلغاء ترقية المطعون عليه فيما تضمنه من تخطيه في الترقية ورد أقدميته في الدرجة الرابعة التي كان رقى اليها خلال نظر الدعوى إلى ٣١ من يولية سنة ١٩٥٠ تاريخ ترقية المطعون عليه ، ما كانت تغنى تلك الدعوى عن هذه ، لأن الترقية موضوع النزاع وهي بالاختيار للكفاية الممتازة هي بطبيعتها محل المفاضلة بين المرشحين والكفاية الذاتية والاعتبارات الشخصية لها أثرها الحاسم في هذا الشأن مما يفضى على الحكم الصادر فيها صفة الشكسية مادام النزاع فيها هو

ما تقدم - هذا الى أن المدعى لما تنظم الى الادارة بعد صدور الحكم المشار اليه لصالح الدكتور الذى يليه فى الأقدمية طالبا رجاء اقدميته فى الدرجة الرابعة الى تاريخ الترقية الأولى وضعا للأمر فى نصابه الصحيح حتى لا يمس ترتيب الأقدمية فيما بينهم أجيب بأنه يجب عليه رفع الدعوى لهذا الغرض مما اضطره لرفع دعواه الحالية .

(طعن رقم ٧٦ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

قاعدة رقم (٩٧)

المبدأ :

ترقية العاملين من الدرجة الثالثة فما فوقها فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تكون بالاختيار للكفاية، وفقا لنظام التقارير السنوية - القرار الصادر بترقية من يقل عن المدعى فى درجة الكفاية قرار مشوب بعيب مخالف للقانون مما يتعين معه الفأؤه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية - لا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من إلغاء هذا القرار إلغاء مجردا على أساس وجود أكثر من عامل يسبق المدعى فى الأقدمية فى ذات الدرجة ويتساوى معه فى مرتبة الكفاية - أساس ذلك أمران أولهما أن الإلغاء المجرد مضاه بطلان الأساس القانونى للقرار الإدارى مما لا يتوافر فى الحالة المعروضة وثانيهما أن المدعى وإن كان يسبقه فى ترتيب الأقدمية خمسة من العاملين ممن يتساوون معه فى مرتبة الكفاية إلا أنه هو الذى نشط فى الوطن فى هذا القرار دون زملائه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة أما الترقيات من الدرجة الثالثة فما فوقها فكلها بالاختيار الكفاية ، مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية » وتنص المادة الخامسة من التفسير التشريعى رقم ٥ لسنة

١٩٦٥ الصادر من اللجنة العليا لتفسير أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن « تكون ترقية العاملين الشاغلين للدرجات الثالثة وفقا لنظام التقارير المهنية » ، أما العاملون الشاغلون للدرجات الثانية وما يعلوها فيستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف الخدمة وما يبدیه الرؤساء عنهم ومفاد ذلك أن المشرع قد جعل الترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية بالاختيار للكفاية وفقا لنظام التقارير السنوية للمرشحين ، ومن ثم فلا يجوز للادارة أن ترقى الأقدم اذا كانت مرتبة كفايته تقل عن الأحدث منه ، لما كان الثابت من الأوراق أن القرار المطعون فيه قد شمل بالترقية من يقل عن المدعى في مرتبة الكفاية ومن ثم يكون قد صدر متسوبا بعيب مخالفة القانون مما يتعين معه الحكم بالغائه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية وان كان المدعى قد رقى الى الدرجة الثانية فعلا فان الأمر يقتصر على ارجاع أقدميته في تلك الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ تاريخ صدور القرار المطعون فيه ، ولا وجه لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من الغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا تأسيسا على أن هناك خمسة من العاملين الشاغلين للدرجة الثالثة ويسبقون المدعى في الأقدمية ويتساوون معه في مرتبة الكفاية ومن ثم فما كان الدور في الترقية يلحق المدعى ، ذلك أنه فضلا عن أن الالغاء المجرد معناه بطلان الأساس القانوني للقرار الإداري المطعون فيه برمته الأمر غير المتوافر في الحالة المعروضة فان الثابت أن المدعى وأن كان ترتبيته الخامس عشر ويسبقه خمسة ممن يتساوون معه في مرتبة الكفاية الا أنه هو الذي نشط في الطعن في هذا القرار دون زملائه الخمسة سالفى الذكر .

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم فان الحكم المطعون فيه اذا أخذ بغير هذا النظر وقضى بالغاء القرار المطعون فيه الغاء مجردا ، يكون قد أخطأ في تاويل القانون وتطبيقه مما يتعين معه الحكم بالغائه وبارجاع أقدمية المدعى في الدرجة الثانية الى (٣١) ديسمبر سنة ١٩٦٦ مع ما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن رقم ٢١٩ ، ٥٨٢ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٥/١/١٩)

قاعدة رقم (٩٨)

المبدأ :

المستفاد من نصوص قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أن الترقية الى وظائف الادارة العليا تتم بالاختيار ويصدر بها قرار من رئيس الجمهورية — اذا كانت جهة الادارة وهى فى صدد الترقية بالاختيار ابانت أن المرشحين جميعا على درجة من الكفاية تؤهلهم بلا استثناء للترقية الى الدرجة الاعلى ولم يثبت من الأوراق تحقق أى مبرر لتخطى أحدهم فى الترقية الى هذه الدرجة بمن يليه فان التخطى يكون قد صدر فاقدا سببه — تمام ترقية المتخطى فى تاريخ معاصر للتخطى يؤكد قيام النظم على سند صحيح من الواقع والقانون ومن ثم يتعين سحب قرار ترقية المتظلم سحبا جزئيا بالنسبة لتاريخ ترقيته وردة الى تاريخ صدور القرار المطعون فيه .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « ... تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار وبالأقدمية الى الوظائف الأخرى ويجوز للائحة التنفيذية تخصيص نسبة معينة للترقية بالاختيار الى هذه الوظائف . ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية . وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبيده الرؤساء عنهم ... » وان المادة ١٧ منه تنص على أن « تصدر الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها كما أن المادة ١٢ من ذات القانون تنص على أن « يكون التعيين فى

وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية « ومفاد ذلك أن الترقية الى وظائف الادارة العليا تتم بالاقتدار ويصدر بها قرار من رئيس الجمهورية »

ومن حيث أن الأوراق تفصح كما سبق تفصيله في معرض تحصيل الوقائع عن أن جهة الادارة وهي في صدد الترقية بالاقتدار أبانت أن المرشحين جميعا على درجة من الكفاية تؤهلهم بلا استثناء للترقية الى الدرجة الأعلى *

ومن حيث أنه لم يثبت من الأوراق تحقق أى موجب أو مبرر لتخطي المتظلم في الترقية الى هذه الدرجة بمن يليه ، ومن ثم يكون التخطي قد صدر فاقتدار سببه * فضلا عن ذلك كله فان تمام ترقية المتظلم في تاريخ معاصر للتخطي يؤكد قيام التظلم على سند صحيح من الواقع والقانون * وبهذه المثابة فانه يتعين سحب قرار ترقية المتظلم سحباً جزئياً بالنسبة لتاريخ ترقيته وردده الى تاريخ صدور القرار المطعون فيه *

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / ٠٠ ٠٠ ٠٠ في ارجاع أقدميته في الفئة الأولى الى ٢ من أبريل سنة ١٩٧٤ تاريخ صدور القرار رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٤ المتظلم منه *

الفرع الرابع

ضوابط اجراء الترقية بالاختيار

أولا : يشترط فيما تضمنه جهة الادارة من ضوابط للترقية
بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفة القانون :

قاعدة رقم (٩٩)

المبدأ :

المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أجازت للجنة الادارية بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة - يشترط في القاعدة العمومية والتجريد وعدم مخالفتها حكم القانون - قرار وزارة التربية والتعليم رقم ٢١٤ لسنة ١٩٧٢ بتحديد ضوابط الترقية بالاختيار للدرجة الاولى وقصره الترشيح لها على بعض الفئات من العاملين دون البعض الآخر الشاغلين لوظائف الدرجة الثانية - بطلان هذا القرار مع ما يترتب عليه بطلان قرار الترقية الصادر بناء عليه .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجرى كالاتى : « تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويشترط للترقية بالاختيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وبالنسبة لشاغلي الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبيديه الرؤساء عنهم، ويشترط فى جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب

الذى تتيحه له الوحدة التى يعمل بها • ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاقتدار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة » •

ومن حيث أنه وعلى هدى من هذا النص أصدرت وزارة التربية والتعليم قرارها الوزارى رقم ٣١٤ لسنة ١٩٧٢ متضمنا الضوابط والمعايير المضافة للترقية بالاقتدار الى الدرجة الأولى وقصرت الترشيح لها على من أمضوا عامين على الأقل فى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ جنيا سنويا من ضمن الفئة الآتية :

- ١ — مديرو التربية والتعليم فى المحافظات •
- ٢ — مديرو الادارات التعليمية فى الأحياء والمدن •
- ٣ — مديرو الادارات العامة بديوان عام الوزارة •
- ٤ — مستشارو المواد الدراسية •

ومن حيث أنه وأيا كان الرأى نحو مشروعية القاعدة التى وضعتها الوزارة قبل اجراء الترقيات الى مستوى مدير عام وربطها المسالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيا سنويا فان هذه القاعدة قد اعتورها تناقض ظاهر، حين قضت بأن يكون الترشيح من بين مديرى الادارات فى المحافظات والأحياء والمدن ومستشارى المواد الدراسية ومن بين مديرى الادارات العامة بديوان عام الوزارة أى أنها حجبت الترشيح عن مديرى الادارات بالديوان العام بينما أعطت هذا الحق لمديرى الادارات فى المحافظات والأحياء والمدن ومستشارى المواد الدراسية وهى تفرقة لا يقرها القانون أو المنطق فالقانون يشترط فى القاعدة عموميتها وتجردها والمنطق يقتضى أن يكون الترشيح من ضمن وظائف الادارات لتولى الادارات العامة ذلك أن الترقية هى لستوى المدير العام لهذه الادارات • وعليه فان اشتراط أن يكون الترقية بالنسبة للديوان العام قاصرة على من يشغل وظيفة مدير ادارة عامة هو تخصيص قسء خالف حكم القانون ويعتيم بالتالى اعداره وانطلاق القاعدة لتشمل مديرى الادارات بديوان عام الوزارة شأن غيرهم ممن شملهم القرار من مديرى التربية

والتعليم بالمحافظات وبالمدن والأحياء وبمستشارى المواد الدراسية وذلك كله اذا توافرت فى شأنهم باقى الأحكام المتطلبه قانونا .

ومن حيث أنه بتطبيق ذلك على الوقائع الماثلة نجد أن المدعى يشغل وظيفة مدير إدارة القضايا بديوان عام الوزارة بمقتضى القرار الوزارى رقم ١٤٣ الصادر فى ٧ من فبراير سنة ١٩٧٠ وان كفايته ليست محدودة وأنه يشغل الدرجة الثانية اعتبارا من ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بينما السيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ وهو أحدث المرشحين بمقتضى القرار المطعون فيه فأقدميته فى الدرجة الثانية ترجع الى ١٤ من أغسطس سنة ١٩٦٩ وعليه يكون المدعى وقد توافرت فيه شرائط الكفاية تطبيقا لأحكام المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنين ، بالدولة وهو أقدم من بعض من اشتملهم القرار محل الطعن يكون هو الأولى بالترقية الى مستوى مدير عام وربطها المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها سنويا .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد انتهى الى هذه النتيجة فيكون محقا فى قضائه وبالتالي يكون الطعن قد قام على غير أساس سليم من الواقع أو القانون حقيقا بالرفض مع الزام الطاعن المصروفات .

(طعن رقم ٢٠٩ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٥/٤)

قاعدة رقم (١٠٠)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنين بالدولة أن المشرع أبان الأصول العامة والضوابط الرئيسية التى يتعين على الجهات الادارية التزام حكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ثم أورد فى نهاية تلك المادة استثناء من هذه الأصول العامة بالنسبة للترقية بالاختيار مقتضاه تخويل الجهة الادارية وضع

ضوابط ومعايير للترقية بجانب القواعد والاحكام الأخرى المنصوص عليها في تلك المادة بحيث تكون ضوابط عامة ومجردة وغير مقصورة على بعض فئات العاملين دون البعض الآخر — اصدار وزير التربية والتعليم قرارا استنادا الى هذه السلطة الجوازية بشأن شغل الوظائف التنظيمية والادارية والتخصصية والمكتبية بان تتولى اللجان التي يشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية اجراء اختبارات شخصية للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية ويتم التقييم باقرار صلاحية المرشح للوظيفة أو عدم صلاحيته على أن يرتب الصالحون طبقا للقواعد التي أوردها هذا القرار — هذا القرار يشكل تنظيميا عاما مجردا بجانب الشروط والاحكام الأخرى المنصوص عليها في المادة ١٥ سائلة الذكر للترقية بالاقتيار .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الملغى ، والذي صدر القرار المطعون فيه في ظل العمل بأحكامه ، كانت تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التي تسبقها مباشرة وبالتعيين أو النقل وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاقتيار .. ويشترط للترقية بالاقتيار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية والنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملفخدمتهم وبما يبيديه الرؤساء عنهم .. ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاقتيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وقد جاء بتقرير لجنة القوى العاملة بمجلس الشعب عن هذا القانون تحت بند ٤ ما يلى : « وفي مجال الترقية ترجم القانون ما مضى به الدستور من أن يكون العاملون المتازون محل تقدير الدولة

والمجتمع فجعل الترقية أساسا بالاختيار — للكفاية للوظائف القيادية (الوظيفة التي يبدأ ربطها المالى بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا فضلا عن وظائف الادارة العليا) ٠٠٠ وأجاز القانون للسلطة المختصة (الوزير أو المحافظ أو رئيس مجلس ادارة الهيئة) بناء على اقتراح لجنة تسون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، وطبيعى أن تحدد هذه الضوابط والمعايير على شكل قواعد تنظيمية عامة تسرى على كل من توافر في شأنه أحكامها ولا يجوز الخروج عليها بقرارات فردية « والمستفاد من هذه المادة أن المشرع أبان في فقراتها السابقة على الأخيرة الأصول العامة والضوابط الرئيسية التي يتعين على الجهات الادارية أن تحكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها سواء تمت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار ثم أورد في نهاية نص المادة استثناء من هذه الأصول العامة وقصره على الترقية بالاختيار مقتضاه تخويل الجهة الادارية وضع ضوابط ومعايير للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وذلك بجانب القواعد والأحكام الأخرى المنصوص عليها في تلك المادة ومن الطبيعى أنه يجب أن تكون تلك الضوابط عامة ومجردة غير مقصودة على بعض فئات من العاملين دون البعض الآخر واستنادا لهذه السلطة الجوازية أصدر وزير التربية والتعليم القرار رقم ١٣٦ سنة ١٩٧٥ بتاريخ ٢٤ من سبتمبر سنة ١٩٧٥ بشأن قواعد شغل الوظائف التنظيمية والادارية والتخصصية والمكتبية والتنمية بالوزارة ونصت المادة السادسة من هذا القرار هي أن تتولى اللجان التي يشكلها وكيل الوزارة للشئون المالية والادارية اجراء اختبارات شخصية للمرشحين للتمتين في الوظائف القيادية ابتداء من وظيفة مدير مساعد شئون مالية وادارية وما يعادلها بالديوان والمديريات التعليمية ويتم التقييم باقرار صلاحية المرشح للوظيفة أو عدم صلاحيته على أن يرتب الصالحون طبقا للقواعد التي أوردتها هذا القرار ، ثم أبان هذا القرار الأحكام والقواعد والاجراءات التنفيذية الخاصة به سواء ماورد منها في هذا القرار أو الأحكام المرافقة له ٠٠٠ وليس من شك في أن الحكم الذى أوردته المادة السادسة المذكورة أن هو الا صورة من صور الضوابط والمعايير التي ارتأتها الجهة الادارية للولوج اليه

واختياره كوسيلة لمراعاتها عند اجراء الترقية بالاقتبار بالنسبة الى جميع شاعلى الوظائف القيادية بالوزارة وبهذه المثابة فانه يشكل تنظيما عاما مجردا بجانب الشروط والأحكام الأخرى المنصوص عليها فى المادة ١٥ سالفه الذكر .

ومن حيث أنه بالنسبة الى المنازعة المطروحة فالثابت من الاطلاع على الأوراق أن المطعون ضده مثل أمام لجنة الاختبار الشخصى مرتين الأولى فى ٧ من مايو ١٩٧٧ والثانية فى ٢٨ من سبتمبر ١٩٧٧ وانتتهت اللجنة الى عدم لياقته اذ حصل على خمسة وثلاثين درجة من مائة درجة فى كلا المرتين ، واعتمد وكيل أول الوزارة قرارى للجنة ، وبذا يعدو المطعون ضده فاقدا شرط اجتيازه الاختبار الشخصى اللازم للترقية للوظيفة القيادية المراد الترقية اليها ، وهو — كما سلف البيان — شرط لازم يضاف الى الشروط الأخرى التى نصت عليها المادة ١٥ المشار اليها .

ومن حيث أنه ليس صحيحا فى هذا المقام ما ذهب اليه الحكم الطعين من أن المقصود بهذا الاختبار الشخصى هو ترتيب المرشحين الممتازين لشغل الوظائف الخالية فى حدود هذه الوظائف بحيث أن من لا يدركه الدور يرقى فى الحركات التالية عند وجود خلوات دون حاجة لاعادة الاختبار ليس هذا بصحيح لأن أداء الاختبار الشخصى أمر لا غنى عنه فهو — كما سبق — من قبيل الضوابط والمعايير التى ارتأت الجهة الادارية الأخذ بها بجانب توافر شروط الترقية الأخرى ، ولا يعنى عنه أى عن الاختبار الشخصى بأية حال من الأحوال ما يكون قد حصل عليه المطعون ضده من تقارير كفاية بدرجة ممتاز على حد قوله مع العلم بأن الاختبار الذى تم بمعرفة اللجنة كان من بين الممتازين ذلك أن القصد من الاختبار — كما أفصحت عنه بصراحة المادة السادسة هو معرفة مدى صلاحية المرشح للوظيفة المراد الترقية اليها أو عدم صلاحيته لها . أما الترتيب فهو أمر آخر اذ هو مرحلة تالية بعد أن تتقرر صلاحية المرشح بداءة .

ومن حيث أنه ليس صحيحا كذلك ماذهب اليه الحكم الطعين من

أن المطعون ضده أدى الاختبار الشخصى فى وقت كانت الخصومة قائمة بينه وبين الوزارة بمناسبة الدعوى رقم ٧٥٤ لسنة ٢٧ القضائية التى أقامها ضدها ، ذلك أن لجنة الاختبار حسبما بين الاطلاع على الأوراق — مكونة من التى أقامها وثلاثة من المديرين العاملين بالوزارة وقد اعتمد قرارها وكيل أول الوزارة ولم يقيم أى دليل فى الأوراق من قريب أو بعيد ينبىء عن انحراف هذه اللجنة أو أنها أساءت استعمال سلطتها •

ومن حيث أنه ترتب على ماتقدم جميعه واذ أخفق المطعون ضده فى الاختبار الشخصى الذى عقد للنظر فى ترشيحه لوظيفة مدير سنئون قانونية فان تخطيه فى الترقية لهذه الوظيفة يكون والحالة هذه — مصادفا صحيح حكم القانون دون ما حاجة لبحت أوجه الطعن الأخرى ، ولا يكون الحكم الطعن وقد قضى بغير ذلك مجانباً التطبيق السليم للقانون بما يتعين معه الحكم بالغاثة ورفض الدعوى مع الزام المطعون ضده المصروفات •

(طعن رقم ٤٤١ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨١/١١/٤)

قاعدة رقم (١٠١)

المبدأ :

المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختبار أن تضع ضوابط ومعايير للترقية تطبيقاً للفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — الا أنه يشترط مع تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بنواتها من العاملين دون غيرهم وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختبار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون ذاته ، وعصرها الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية — شرط الحصول على مؤهل تجارى عال — وتوافر — دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية يعتبر مؤهلاً عالياً طبقاً

للقرار التفسيري الذي أصدرته المحكمة الدستورية العليا بجلسته ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ في طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ القضائية - شرط قضاء مدة عشرين عاما في أعمال فنية تخصصية - مخالفتشه للقانون .

ملخص الحكم :

إذا ما أفصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطي من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الاداري على القرارات الادارية . كما أنه وان كان المشرع قد أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر الا أنه يشترط في تلك الضوابط والمعايير أن تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم وألا تكون مخالفة لأي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها في القانون ذاته ، وعصرها الكفاية مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ومن حيث أن الثابت مما تقدم ومن الأوراق أن الجهة الادارية عزت تخطيها للمدعى في الترقية الى درجة مدير عام الى أنه يتوافر في حقه معياران من المعايير التي وصفتهما أولهما عدم حصوله على مؤهل تجاري عالي اذ أنه حصل على دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية وهذا الدبلوم لا يعتبر مؤهلا عاليا ، وثانيهما عدم توليه أعمالا غنية تخصصية مدة لا تقل عن عشرين عاما . والبين بالنسبة الى السبب الأول أن المحكمة الدستورية العليا قررت بجلسته ٤ من أبريل سنة ١٩٨١ في طلب التفسير رقم ٥ لسنة ٢ القضائية أن المشرع يعتبر دبلوم الدراسات التكميلية التجارية العالية من المؤهلات العالية وهذا القرار التفسيري الذي تصدره المحكمة الدستورية العليا للنصوص التشريعية يعد بحكم قانون انشاء تلك المحكمة تفسيرا ملزما للكافة وبأثر يرتد الى تاريخ العمل بالنص الذي تم تفسيره اذ القاعدة أن

هذه القرارات كاضفة وليست منتسبة ، ومؤدى ذلك اعتبار الدبلوم المذكور مؤهلاً عالياً من تاريخ انشائه فى شأن الموظف وعلاقته الوظيفية بالجهة التى تتبعها .

وفيمما يتعلق بالسبب الثانى الخاص بقضاء مدة عشرين عاماً فى أعمال فنية تخصصية فالواضح أن هذا الضابط وصفته لجنة شئون العاملين ضمن ضوابط أخرى استناداً الى حكم المادة ١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ واعتمده وزير المالية باعتباره السلطة المختصة التى عاها المشرع فى تلك المادة بتاريخ ٣١ من أغسطس سنة ١٩٧٩ حسبما يبين من الأوراق ، أى بعد صدور القرار المطعون فيه رقم ١٤٨ فى ١٤ من يونيه سنة ١٩٧٨ هذا فضلاً عن أن ذلك المعيار ينطوى على مخالفة لقواعد الترقية بالاختيار ويهدر إحدى ركائزها وهى التقيد بالأقدمية عند التساوى فى مرتبة الكفاية بين المرشحين وزيادة على ذلك فقد جاء بكتاب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الموجه الى مصلحة الضرائب برقم ١٨٤٥ فى ١٠ من أبريل سنة ١٩٨٣ أن قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الخاص بإصدار معايير ترتيب وظائف العاملين المدنيين بالدولة (الصادر فى ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٨) ، أى بعد صدور القرار المطعون فيه كذلك ، قد أخذ بالخبرة النوعية البينية الواجب قضاؤها للترقية من وظائف الدرجة الأولى الى إحدى الوظائف بالدرجة الأعلى مباشرة بذات المجموعة النوعية الوظيفية ولم يأخذ بالخبرة الكلية التى قضاها العامل طوال حياته الوظيفية ، وعلى ذلك فإنه فى ضوء ما سلف يصبح السبب الثانى بدوره غير مستند على أساس سليم من القانون .

ومن حيث أن المستفاد من الأوراق أن الجهة الادارية لم تقترح فى كفاية المدعى أو تقلل منها أو تنكر سبق أقدميته على بعض من شملهم قرار الترقية المطعون فيه ، بل انهاتقرر بصلاحيته لهذه الترقية التى ما حجت عنه الا للسببين المشار اليهما - واذ تبين عدم صحة هذين السببين على ماتقدم وتوافر شرائط الترقية الى درجة مدير عام فى حق المدعى ، ومن ثم يكون القرار الصادر بتخطيه فى الترقية مخالفاً للقانون واجب الالغاء .

(طعن رقم ١٤٠٥ لسنة ٢٨ ق - جلسة ١٩٨٤/٢/٥)

ثانيا : يشترط في الصواب التي تضعها جهة الادارة للترقية بالاقتدار
ان تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق الا بعد نشرها :

قاعدة رقم (١٠٢)

المبدأ :

المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اجازت لجهة الادارة وضع صواب أو معايير للترقية بالاقتدار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة بجانب الشروط المنصوص عليها في تلك المادة - يجب ان تكون القواعد أو الصواب عامة التطبيق ولا تطبق على الترقيات الا بعد نشرها على العاملين حتى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن هذا الطعن في غير محله ، ذلك أن الحكم المطعون فيه أصاب الحق في النتيجة التي انتهى اليها قضاؤها ، إذ أن الترقية الصادر بها القرار المطعون فيه على ما هو ثابت من نصه ومضمر لجنة شؤون الموظفين باقتراحه جرت الى درجات مالية في مجموعات وظيفية ثلاث مجموعة الوظائف التخصصية ، مجموعة الوظائف التنظيمية الادارية . مجموعة الوظائف المكتبية ، دون تحديد وظائف معينة مقابل أى درجة منها ، ورقى السيد / المطعون في ترقيته من قبل المدعى الى الفئة الثانية في المجموعة الثانية متخطيا المدعى ، الذي يسبقه في ترتيب الأقدمية ، إذ حصل عليها في ١٧/١٢/١٩٦٩ في حين حصل هو عليها في ١١/١/١٩٧٠ ، وكلاهما على سواء في مرتبة الكفائية، في التقارير السنوية فهي ممتازة وجرى الترشيح بينهما على أساس قاعدة وضعها لجنة شؤون الافراد بجلستها ذاتها مؤداها ان تكون الترقية الى هذه الفئة لمن يشغل وظيفة قيادية مراقب ، مراقب عام ، وهذه القاعدة، هي في الحقيقة وواقع الأمر ، بحكم صدورهما مع القرار المطعون فيه ، وبمناسبتها ، وبكونها السبب الذي حملته الجهة الادارية عليه ، مجرد

تسبب له ، لأنه حتى بفرض اعتبارها ، قاعدة عامة مجردة فهي فيما تقتضيه من تحديد معايير الترقية بفرض صحتها لا تنفذ بالنسبة الى الترقية موضوع القرار لعدم نشرها قبله وهي من هذه الجهة تكون باطلة ، اذا طبقت عليه ، لأن ذلك بسحبها على نشاط وظيفي سابق على صدورها ، وهي بما تضيف الى شروط الترقية ، يجب ان يحاط بها الموظفون علما قبل تطبيقها عليهم حتى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم فيتدبروا أمرهم على مقتضاها ، ولا يصح اذن ان يكون لها أثر رجعي وبالنظر الى هذا الشرط المستحدث لحمل القرار على هذا الأساس أى كمجرد سبب للخطي ، يتضح أن من مقتضاه اعادة ترتيب المرشحين لهذه الترقية على أساس يخالف ما تقتضيه المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي يحكمها اذ تقرر ان تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها بالاختيار ، ويشترط للترقية به أن يكون العامل من الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد ، مع التقيد بالأقدمية في مرتبة الكفائية ، وبالنسبة الى شاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا وما يعلوها ، يستهدى في تحديد مرتبة كفائتهم عند الترقية بما ورد بمبلغ خدمتهم وما ييديه الرؤساء عنهم ، ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز بنجاح التدريب الذي تنتجه له الوحدة التي يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط أو معايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة اذ مؤدى هذا النص ان العبرة في تحديد مرتبة كفاية المدعى وزميله بما تتضمنه التقارير السنوية بتقديرها ، اذ هما ، عند الترقية يخضعان لنظام هذه التقارير طبقا للمادة ٣٦ من القانون التي تنص على أن يخضع لها جميع العاملين عدا شاغلي وظائف الادارة العليا وشاغلي الفئة التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا ، وهو ما يستوجب في حكم المادة ١٥ مسالفة الذكر الاعتماد على هذه التقارير بالنسبة لن عدا شاغلي الوظائف .

والفئة المستثناءة عند الاعتماد بها في السنتين الاخيرتين ، كمعيار للمفاضلة ، على خلاف الحال بالنسبة الى المستثنين منها ، فالعبرة بما

يرد في ملفات خدمته وما يديه الرؤساء عنه ، عند الترقية ومن ثم طبقا للنص ذاته ، فانه عند التساوى في مرتبة الكفاية ، يكون الاحق بالترقية بالاختيار هو الأقدم مادام لا يوجد مانع منهما، وهو تطبيق المبدأ العادل الذى قررته هذه المحكمة بأفراد في أحكامها من أن الترقية بالاختيار تجد حدها في أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكفاً اما عند التساوى في الكفاية ، فيجب ترقية الأقدم ويجب دائما ، التزام المعايير التى وضعها القانون لتقدير درجة الكفاية اذا كانت هى وحدها مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار ، وهى كما سلف التقارير السنوية وعند التساوى فيها تكون الترقية بالأقدمية ومن ثم فلا يصح ، وفى خصوص الترقية للفئة التى شملها القرار المطعون فيه الاستناد الى الشرط الذى استحدثه عند اصداره اذ حق مقتضاه أن تكون الترقية الى وظيفة مراقب أو مراقب عام سابقة على الترقية الى الفئة ، بحجة ان الكفاية ليس بذاتها دليلا قاطعا على الصلاحية تشغلها اذ أن الأخذ به يؤدى الى اهدار الضابط الذى وضعه النص القانونى ، بما ينتهى الى قصر الترقية على من سبق اسناد هذه الوظيفة اليه وهذا أمر لم يجر على ما يبين من الأوراق ، وفقا لقاعدة تنظيمية عامة مقررة فى القانون أو بناء عليه تجيز ذلك ، اذ لا يغنى عنه صدور القرارات الادارية الفردية بذلك ثم اشتراط قيام الموظف بعملها مادامت الدرجات الواردة فى الميزانية غير مخصصة فى الميزانية لوظائف بعينها ، وما دام أنه لم يجر الى ذلك اعتماد تنظيم ادارى لوظائف الهيئة ، وفقا للقانون اذ لازال كما ورد فى الأوراق محل دراسة ولم يعتمد ، ولذلك فلا محل والحالة هذه لاعتبار الأوصاف الواردة فى تلك القرارات الفردية الا مجرد أتعاب وظيفية عامة ، اليه من شأنها تمييز تلك الوظائف تمييزا خاصا ، أو اعتبار ذلك مقتضيا أفراد شاغلها فى مجموعة قائمة بذاتها تخرجهم من نطاق وحدة الموظفين الشاغلين للدرجة المالية ذاتها ، بحيث تنحصر الترقية منها أو اليها فيهم وحدهم، فتتخير الوظائف وفاقاتها على هذا النحو . وتعديل شرائط الترقية أو اليها على هذا الأساس الذى يؤدى الى اعتبارها وحدة مستقلة فى الترقية بما ينطوى عليه من تعديل فى شرائطها وفى ترتيب الأقدميات ، على الأساس المحدد فى القانون ، وهو الى ما قبل اتمام التوصيف والتقييم المنوه عنه فى مواده ، والمرجأ ما يبنى عليه من أحكام فى الترقية الى ما يعده مما لا يكتفى فيه قرارات فردية ومن هذا

يبطل الاستناد الى هذا الشرط من كل وجه — واذا لا خلاف بعدئذ على سبق المدعى في الاقدمية وحصوله على مرتبة ممتاز في تقدير الكفاية الموضوع عنه في السنتين الأخيرتين ، متساويا مع زميله الأحدث منه وهى التقارير التى اعتمدتها الهيئة فأنة لا يكون اذن من وجه لتخطيه في الترقية الى الفئة التى تبدأ مربوطها من ٨٧٦ ج سنويا ، ويكون القرار بذلك مخالفا للقانون ، لبطان السبب الذى استند اليه في المفاضلة التى قامت على أساس استبعاد المدعى عنها ابتداء وعدم وجود مبرر يجعل للحدث ميزة ظاهرة ترجح تفضيله ، وغنى عن البيان أن اعبارة المدعى عندئذ لا تحرمه حقه في الترقية الى مثل هذه الفئة متى توفر فيه شرط الصلاحية لها ، ومهما قيل في طولها ، واستمرار المدعى لها سنين عددا ، من قبل نقله الى الهيئة ثم من بعدها سنين أخرى فان الهيئة تبوء بنتيجة ذلك ، اذ اقرتها وهى المرجع فى الاذن بها اذ لا تتم طبقا للقانون (م ٣٠) الا بقرار منها .

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٠/٤/٦)

قاعدة رقم (١٠٣)

المبدأ :

المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار على أساس الكفاية مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف ونشاط كل وحدة — لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في القانون بحيث تهدد قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنها ذلك القانون — كما أن كل معيار تضعه الادارة للترقية بالاختيار يجب أن يوضع قبل الترقية بوقت كاف وأن يعلن على أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية بالطعن فى كل ما يتعلق بها او العكس — مثال : عدم جواز اشتراط شغل العامل لاحدى الوظائف الرئاسية باحدى الهيئات حتى يمكن ترقية بالاختيار اذ أنه يمكن أن يترتب على

ذلك تخطى الاقدم والاكثر كفاية اذا لم يكن شاغلا احدى الوظائف
الرئاسية والاشرفية التى حددتها لجنة شئون العاملين .

ملخص الحكم :

حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة تنص على ان «تكون الترقية الى الوظائف التى يبدأربطها
بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا وما يملوها من وظائف بالاختيار .» ويشترط
للترقية بالاختيار ان يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز
فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد
بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية +٠٠٠٠ ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة
بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية
بالاختيار بسبب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .» ويتضح من هذا
النص ان المشرع فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وضع ضوابط ومعايير
الترقية الى الدرجة الثانية بالفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ، فأوجب ان تكون الترقية
الى هذه الدرجة بالاختيار وان يكون العامل المرقى الى هذه الدرجة
بالاختيار من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من
بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة
الكفاية ، ولئن لجاز المشرع للإدارة اضافة ضوابط ومعايير للترقية
بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة كل وحدة الا أنه من المبادئ المسلمة
أنه لا يجوز قانونا ان تتعارض الضوابط والمعايير المضافة التى تضعها
الإدارة بحسب ظروف العمل فى كل وحدة للترقية بالاختيار — لا يجوز
ان تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع احكام الترقية بالاختيار
الواردة فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بحيث تهدر قاعدة الترقية
بالاختيار التى وضعها القانون المذكور . والثابت فى خصوص هذه
المنازعة بشأن الطعن رقم ٧٤ لسنة ٢٣ ق عليا عن حكم محكمة القضاء
الإدارى الصادر فى الدعوى رقم ٥٤ لسنة ٢٧ ق — ان لجنة شئون
العاملين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعى وافقت فى الجلسة المنعقدة
فى يومى ٢٤ ، ٢٥ / ١٢ / ١٩٧٢ المعتمدة من رئيس مجلس ادارة الهيئة
فى ٢٩ / ١٢ / ١٩٧٢ على وضع بعض الضوابط والمعايير للترقية من
الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية وتقضى هذه الضوابط بأن يكون

الاساس في الترقية هو ربط الترقية بشغل وظيفة من الوظائف الرئيسية والاشرافية كما قررت اللجنة اعتبار الوظائف الاشرافية بالنسبة للدواوين العلم هي وظائف مديري العموم ثم المراقبين العامين ثم المراقبين واخيرا مديري الادارات، وبالنسبة للمديريات تكون الوظائف الرئاسية الاشرافية هي وظائف مديري المديريات ثم مساعدي المديرين مع تفصيل شاغلي وظائف المديرين على وظائف المديرين المساعدين وليس من ريب ان هذه الضوابط والمعايير التي وضعتها الادارة تخالف احكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ يترتب على الاخذ بها تخطي الاقدم والاكثر كفاية اذا لم يكن شاغلا احدى الوظائف الرئاسية والاشرافية التي حددتها لجنة شؤون العاملين كما ان كل معين تصفه الادارة للترقية فينبغي ان يوضع قبل الترقية بوقت كافوا ان يعلن على اصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية بالظمن في كل ما يتعلق به — أو العكس — والثابت من الاوراق ان القرار المطعون فيه وهو القرار رقم ٥ الصادر في ١٩٧٣/١/٢٩ قد تضمن ترقية احد عشر عاملا من الفئة الثالثة الى الفئة الثانية (٨٧٦/١٤٤٠) بالاختيار اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ والمرقون جميعا من مديري المناطق والمراقبين العامين ومديري الادارات وكان اخر المرقين هو ٥٥٥ ٥٥٥ مدير الدقهلية والثابت من الاوراق ان المدعى اسبق من آخر المرقين ٥٥٥ ٥٥٥ في ترتيب الاقدم ذلك ان اقدمية المدعى في الدرجة الخامسة ترجع الى ١٩٥٦/٣/١٥ وترجع اقدمية المطعون عليه في تلك الدرجة الى ١٩٥٦/١٢/٣١ وترجع اقدمية المدعى في الدرجة الرابعة الى ١٩٦٣/١٠/٢٧ بينما ترجع اقدمية المطعون عليه في هذه الدرجة الى ١٩٦٣/١٢/٣٠ وترجع اقدمية كل من المدعى والمطعون عليه في الدرجة الثالثة الى ١٩٦٨/١٢/٣١ ولم تجدد الادارة ما قرره المدعى من حصوله على تقريرين بمرتبة ممتاز في السنتين الاخيرتين السابقتين على القرار المطعون فيه وبذلك تكون شروط الترقية بالاختيار الى الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه — اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ — قد تكاملت في حق المدعى طبقا لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . اذ أنه اسبق في الأقدمية من اخر المرقين ويتساوى معه في الكفاية حسب التقارير السنوية المقدمة من المدعى والمطعون على ترقيته خلال السنتين الاخيرتين السابقتين على صدور القرار المطعون فيه . وبالتالي يكون القرار المطعون فيه رقم ٥ الصادر من الهيئة العامة للإصلاح الزراعي في ١٩٧٣/١٢/٢٩ قد جاء مخالفا للقانون فيما

تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية بالاختيار اعتبارا من ١٢/٣١/١٩٧٢ واذ قضى الحكم المطعون فيه بالغاء القرار رقم ٥ فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثانية التخصمية — فانه أى الحكم المطعون فيه — يكون قد حادف صحيح حكم القانون وجاء حقيقا بالتأييد ويكون الطعن فيه (الطعن رقم ٧٤ لسنة ٢٣ ق عليا) في غير محله ، وعلى غير أساس سليم من القانون الأمر الذى يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وبرفضه موضوعا والزام الحكومة بمصروفات هذا الطعن .

(طعن رقم ٧٤ لسنة ٢٧ ق ، ٦٦٥ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

ثالثا : عدم جواز اشتراط حصول العامل على مؤهل عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعدة رقم (١٠٤)

المبدأ :

حدد المشرع في المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المعيار الذى يستهدى به في تحديد مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيار — وينحصر فيما ورد بملفات خدمة العاملين وما يديه الرؤساء عنهم — تفويض المشرع لجهة الادارة في وضع ضوابط ومعايير اضافية للترقية بالاختيار — مفيد بشرطين :

بالاختيار — مفيد بشرطين : ١ — أن تكون الضوابط والمعايير من العموم والتجريد بحيث « لا تقتصر على فئة أو فئات من العاملين دون غيرهم ٢٠ — ألا تكون مخالفة لاي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار المنصوص عليهما في صلب القانون — تطبيق : اشتراط حصول العامل على مؤهل عال لم يتطلبه قانون ٥٨ لسنة ١٩٧١ يؤدى الى اهدار قاعدة الترقية بالاختيار الواردة في القانون المذكور وهى انتقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ملخص الحكم :

تحديد مرتبة الكفاية عند الترقية بالاختيار وينحصر فيما ورد بملفات خدمة العاملين باعتبارها الوعاء الطبيعي للوظيفة وبما يبيديه الرؤساء عنهم . وغنى عن البيان ان هذا الذى نص عليه القانون هو فى الحقيقة تقنين لما استقر عليه القضاء الادارى من أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى مبدأ يقوم على عدم تخطى الاقدم الى الاحداث الا اذا كان هذا الأخير هو الأكفأ أما عند التساوى فى الكفاية فيجب ترقية الاقدم .. وأنه ولئن كان الاصل فى الترقية بالاختيار أنها من الملاحظات التى تترخص فيها الجهة الادارية الا أن المناط فى ذلك هو ان يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهت اليها وأن تجرى مفاضلة حقيقة بين المرشحين على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبيديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوئهم فى مضمار الكفاية بحيث لا يتخطى الاقدم الا اذا كان الاحداث أكثر كفاية وامتياز وهو ما تمليه دواعى المشروعية .. كما أنه ولئن اجاز المشرع للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار ان تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية بالاضافة الى ما يتطلبه القانون ذاته الا أنه يشترط فى هذه الضوابط والمعايير ان تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذاتها من العاملين دون غيرهم ، كما يجب الا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر — قاعدة الترقية بالاختيار المنصوص عليها فى صلب القانون .

ومن حيث ان الثابت ان الجهة الادارية وضمت ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار الى درجة مدير عام تضمنتها بنود تسعة على النحو السالف ذكره ، وعزت تخطى المدعى فى الترقية الى هذه الدرجة الى عدم تحقق بندين منها فى حقه وهى عدم حصوله على مؤهل عال طبقاً لما اشترطه قرار الجهاز المركزى للتنظيم والادارة رقم ١٣٤ سنة ١٩٧٨ الصادر بتنفيذ القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وكذا سبق توقيع عقوبة الانذار عليه بقرار مجلس التأديب الصادر بجلسة ٢٧ من يونية سنة ١٩٥٦ لارتكابه المخالفات المشار اليها سالفاً .. والواضح بالنسبة الى السبب الأول أن القانون الواجب التطبيق على المفازعة المطروحة

هو القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو القرار رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨ الصادر تنفيذا له ، وعلى هذا يكون ما يتطلبه هذا القرار من شرط خاص بالحصول على مسؤول عال أمرا لم يتطلبه القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ويؤدي أعماله في المنازعة الى اهدار قاعدة الترقية بالاختيار التي نصت عليها المادة ١٥ من هذا القانون وهي التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، هذا بالإضافة الى ان الجهة الادارية ذاتها تعتبر المدعى من العاملين الفنيين منذ التحاقه بخدمتها في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٨ (معنى هذا أنه يتولى أعمالا فنية منذ أكثر من عشرين عاما حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه في ١٤ من يونيو سنة ١٩٧٨) وفيما يتعلق بالسبب الثاني فان عقوبة الانذار التي جوزى بها المدعى كانت بتاريخ ٢٧ من يوليو سنة ١٩٥٦ أى مضى عليها حتى تاريخ صدور القرار المطعون فيه قرابة اثنين وعشرين سنة ، ومن غير المقبول ان تظل هذه العقوبة سيفا مسلطا على حياته ومستقبله الوظيفي مما لا يجوز معه لطول تلك المدة الارتكان عليها كمبرر لتخفيه في الترقية .

ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على الأوراق وملف خدمة المدعى أنه حاصل على دبلوم المعهد العالي للتجارة سنة ١٩٤٢ ودبلوم معهد الضرائب سنة ١٩٤٧ وعين بمصلحة الضرائب في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٨ في وظيفة من الدرجة السادسة الفنية وأرجعت أقدميته فيها الى ١٦ من أغسطس سنة ١٩٤٣ وتدرج بالترقيات حتى رقى الى الدرجة الثانية في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ ، وقد حوت حافظة المستندات التي قدمها المدعى العديد من الاوراق التي تنطق بكفائه وامتيازه وتفانيه في العمل واختياره في كثير من اللجان التي شكلتها المصلحة وتحتاج الى خبرة شاملة لجميع الأعمال الفنية والتنظيمية ، واختياره للمتمكين في منازعات من شركات القطاع العام والقاء محاضرات في ضريبة المرتبات والأجور واعداده بعض المنشورات في الضريبة ، واشترائه في وضع اللائحة التنفيذية لقانون العدالة الضريبية مما يشهد بكفائته وحسن أدائه لأعماله مما لم تجعده الجهة الادارية بأية صورة ، كما لم تجعده أن ترتبيه بين العاملين شاغلي الفئة الثانية (القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) كان الرابع والخمسين وأنه تمت ترقية ثمانية وتسعين منهم الى درجة مدير عام

بمقتضى القرار المطعون فيه رقم ١٤٨ لسنة ١٩٧٨ الصادر فى ١٤ من يونية سنة ١٩٧٨ وعلى هذا الاساس يكون تخطى المدعى غير قائم على سند صحيح من القانون بما يتعين معه القضاء بالغاء هذا القرار .

(طعن رقم ١٢٣ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١١/١٢/١٩٨٣)

رابعاً : عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة الى ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعدۃ رقم (١٠٥)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير الترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة — لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانوناً مع أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار وهى الكفاية مع مراعاة الاقدمية — اضافة شرط للترقية بالاختيار فى درجات مدير عام الشاغرة بالمحافظات الاقليمية مقتضاه ضرورة تقدم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة والا تختطه الادارة فيها — هذا الشرط مخالف للقانون — أساس ذلك — أنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التى نص عليها أو يسمح بترقية الاحدث وتخطى الاقدم دون أن يكون الرقى أكثر كفاءة أو امتيازاً — فضلاً عن أنه يقلب العلاقة بين العامل والحكومة الى علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل دور فيها .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — الذى صدر القرار المطعون فيه استنادا الى أحكامه — تنص على أنه يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة

الوظيفية التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو بالنقل ، وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويشترط للترقية بالاختيار ان يكون العامل من بين الحاصلين على تقرير ممتاز في السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يبدية الرؤساء عنهم ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

ومن حيث أن الاستفادة من نص هذه المادة أن المشرع أبان الأصول العامة والضوابط الرئيسية التي يتعين على الجهات الادارية التزام حكمها عند اجرائها الترقيات بين فئات العاملين بها ، ومفادها أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفايتهم ومدى صلاحيتهم للترقية من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بينهم بحيث لا يجوز لها تخطي الأقدم وترقية الأحدث الا اذا كان الاخير متميزا بالكفاية والامتياز البارز .

ومن حيث أنه ولئن كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٥ سالفه الذكر تجيز للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنتها وهي الكفاية مع مراعاة الأقدمية ، فضوابط الاختيار ينبغي أن تلتزم حدود القانون والا أصبحت مانعا من موانع الترقية وهو غير جائز الا بنص ، كما أن اضافة هذه الضوابط والمعايير مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادئ العامة الاستفادة منها .

ومن حيث أنه لما كان الثالث بالأوراق أن جهة الادارة قد

أضافت شرطا للترقية بالاختيار الى درجات مدير عام الشاغرة بالمحافظات الإقليمية مقتضاه ضرورة تقديم المرشح للترقية بطلب يوافق فيه على العمل خارج القاهرة والا تخطته الادارة فيها ، فمن ثم — وتطبيقا لما تقدم — يكون هذا الشرط مخالفا للقانون لأنه يخل بقاعدة الترقية بالاختيار التي نص عليها أساس ذلك اذ يسمح بترقية الأحدث وتخطي الأقدم دون أن يكون المرتضى أكثر كفاءة أو امتيازاً، فضلا عن أن هذا الشرط يقلب العلاقة بين العامل والحكومة الى علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل دور فيها مع ما في ذلك من تعارض ومخالفة للمبدأ المقرر من أن العلاقة بينهما هي علاقة لائحية تحكمها القوانين واللوائح والتي توجب على جهة الادارة ترقية العامل الذي حل عليه الدور مادام قد استوفى شرائطها وتخولها في ذات الوقت السلطة في نقله للعمل في أى جهة كانت طبقا لمقتضيات المصلحة العامة وضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، وبالتالي تكون الطاعة قد ابتدعت قاعدة تنظيمية فرضتها دون سند من القانون وجعلتها أساسا لاجراء حركة الترقيات موضوع هذه الدعوى ، مما يصم القرار المطعون فيه بالبطلان الأمر الذى يترتب منه الغاء هذا القرار الغاء مجردا ليعود الأمر من جديد لجهة الادارة لتصدر قرارها على الوجه الصحيح قانونا وفي ضوء القاعدة الأصولية التى تحكم الترقية بالاختيار سالفة البيان .

ومن حيث أنه لما سبق يتعين تعديل الحكم المطعون فيه والقضاء بالغاء القرار المطعون فيه الغاء كليا مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات .

(طعن رقم ١٦٧٧ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/٣ — وفي ذات المعنى الطعن رقم ١٩٠ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/٢٧)

خامساً : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها الى ضوابط الترقية بالاختيار باطل :

قاعدة رقم (١٠٦)

المبدأ :

المادتان ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

مناط الترقية بالاختيار الكفاية مع التقيد بالاقدمية — للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين اضافة ضوابط للترقية بالاختيار — شروط ممارسة جهة الادارة لسلطتها التقديرية في وضعها تلك الضوابط :

١ — ان تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة او فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ٢ — الا تكون مخالفة لأي حكم من احكام الترقية بالاختيار ٣ — ان تكون معلومة لدى اصحاب الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية في ضوءها وعلى بينة من امرها — اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرقى اليها العامل — باطل — اساس ذلك : النذب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته امر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق في الوظيفة المنتدب اليها — هذا الشرط يهدر قاعدة الترقية بالاختيار وهى ان تتم على أساس تقارير الكفاية مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ملخص الحكم :

ان المادة ٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها تكون الترقية من الوظيفة التى تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها + » كما تنص المادة ٣٧ على انه مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى في ذلك بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر

الامتنياز — وتكن الترقيات الى الوظائف الاخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة على ان يبدأ بالجزء المخصص بالاقدمية — ويشترط في الترقية بالاختيار ان يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الاخيرتين ، ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية . . ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط للترقية بالاختيار » ويتضح من ذلك ان المشرع رسم الطريق الذي يجب على الجهة الادارية اتباعه عند اجراء الترقية بالاختيار فوضع معايير وضوابط عامة ومحددة ، واجاز في ذات الوقت للجهة الادارية ان تضيف ضوابط أخرى تختلف بطبيعة الحال من جهة الى جهة بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل جهة وغنى عن البيان ان المناط في ممارسة الجهة الادارية لسلطاتها التقديرية عند وضعها تلك الضوابط هو ان تكون من العموم والتجريد بحيث لا تقصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم ، والا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية التي نص عليها القانون صراحة ، كما ينبغي أن تكون معلومة لذى الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية في ضوءها حتى يصدر نشاطها على بيينة من أمرها .

ومن حيث انه استنادا الى حكم الفقرة الاخيرة من المادة ٣٧ سالف الذكر صدر قرار رئيس مجلس ادارة الهيئة المصرية العامة للمساحة الجيولوجية والمشروعات التعدينية ، رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ في ٢٨ يناير سنة ١٩٨٠ ونصت المادة الاولى منه على أنه « مع مراعاة الضوابط والشروط الواردة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية تضاف الضوابط التالية عند الترقية بالاختيار الى الوظائف في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٧٨ . » — ان يكون العامل متواجد في العمل وقت اجراء الترقية وتكون له مدة عمل لا تقل عن ستة شهور تاريخ عودته من اعارته أو . . ٢ — في حالة توافر الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة في اكثر من مرشح تكون المفاضلة بينهم وفقا لتسلسل الضوابط التالية : ١ — المتسحب لشغل الوظيفة المطلوب الترقية اليها أو وظيفة أعلى ، ويثبت صلاحيته

للقيام بأعبائها ب - الحاصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة على تقدير الكفاية السنتين الاخيرتين مباشرة ج - الاقدم في الوظيفة التي تسبق مباشرة الوظيفة المراد الترقية اليها في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتمى اليها . وعلى هذا صدر القرار المطعون فيه رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ في ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ بقرقية سعيد ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ مدير ادارة المشتريات بالادارة العامة للمضازن والمشتريات ، واحمد ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ مدير ادارة المراجعة بالادارة العامة للشئون المالية في وظيفة من الدرجة الأولى (تحت بند المجموعة النوعية لـوظائف التمويل والمحاسبة) وذلك بحسبان أنه سبق انتداب اولهما للإشراف على ادارة المشتريات وثانيهما للإشراف على ادارة المراجعة وبذا يكون قد تحقق في كليهما عنصر المفاضلة الذي اشارت اليه الفقرة أ من البند (٢) من المادة الأولى سائلة الذكر .

ومن حيث ان هذا النظر الذي ارتكبت اليه الجهة الادارية في اصدار القانون المطعون فيه انما ينطوي في واقع الامر على مخالفة لحكم القانون ويهدر كلية قاعدة الاقدمية التي نص عليها حيث اوجب القانون على الجهة الادارية ان تتقيد بتلك القاعدة عند التساوى في مرتبة الكفاية فلا تصدر قرارا بترقية عامل لمجرد أنه سبق انتدابه لشغل الوظيفة المرقى اليها ، والثابت من القرار المطعون فيه ان الترقية تمت الى فئة وظيفته (الفئة الأولى) وليس الى وظيفة ومن ثم فلا محل لتفضيل من شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق التذب خاصة وأنه من المسلم به ان التذب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق في الوظيفة التي انتدب اليها فضلا عن ان اشتراط مثل هذا الشرط يعتبر خروجا على المعيار الذى حدده المشرع للترقية بالاختيار وهو أن تتم الترقية على أساس تقارير الكفاية مع التقيد بالادمية في ذات مرتبة الكفاية .

ومن حيث ان الثابت من الاوراق ان الجهة الادارية لم تقدم في كفاية المدعى وفي قدرته على شغل الوظيفة التي تمت الترقية اليها ، كما لم تذكر حصوله على مرتبة ممتاز في السنوات الثلاث السابقة على صدور القرار المطعون فيه ، فضلا عما جاء بكتاب مدير عام الشئون

الادارية بالهيئة المؤرخ ٢٥ من مايو سنة ١٩٨٠ المرفق بملف التظلم (رقم ٣٦/١٩٨٠) من ان المدعى كان يشغل وقت صدور القرار المطعون فيه وظيفة رئيس قسم التكاليف (تحت بند المجموعة النوعية لوظائف التمويل والمحاسبة) وان اقدميته في الدرجة الثانية ترجع الى أول ابريل سنة ١٩٦٧ بينما ترجع اقدميته المطعون في ترقيتها في هذه الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ — ومن ثم يكون المدعى احق بالترقية الى الفئة الوظيفية التي تمت الترقية اليها بمقتضى القرار المطعون فيه بالتالى يكون هذا القرار اذ تخطاه في الترقية الى تلك الفئة قد صدر على خلاف حكم القانون مما يتعين القضاء بالغائه .

(ملعن رقم ١٣٣٨ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٧/٤/١٩٨٣)

قاعدة رقم (١٠٧)

المبدأ :

اشتراط أن يكون المراد ترقيته قد شغل الوظيفة المرقى اليها بطريق النذب — مخالفته للقانون — اساس ذلك : خروج هذا الشرط على المعيار الذى وضعه المشرع عند تحديد ضابط الترقية بالاختيار — وهو الاختيار للجدارة مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذى صدر القرار المطعون فيه في ظل العمل بأحكامه تنص على أنه « مع مراعاة استيفاء العامل لاشتراطات شغل الوظيفة المرقى اليها، تكون الترقية اليها من الوظيفة التى تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التى ينتمى اليها ٠٠ » كما تنص المادة ٣٧ على أنه « مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ، ويستوى في

ذلك بما يعديه الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز ويشترط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة عليهما مباشرة وذلك مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين إضافة ضوابط للترقية والاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة » ومفاد ذلك أنه يشترط فيمن يرقى كأصل عام أن يكون مستوفيا شرائط الوظيفة التي يرقى إليها في ضوء معايير نظام ترتيب الوظائف أخذاً بالأساس الموضوعي الذي يتطلبه تطبيق هذا النظام إذ يجب أن تكون الترقية من الوظيفة التي في ذات المجموعة النوعية التي تنتمي إليها الوظيفة الأعلى مباشرة كما أنه إذا ما استوفى العامل تلك الشرائط فإن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، والأصل بالنسبة إلى العاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السرية هو أن تقدر الجهة الإدارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها مادام قد خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة، إلا أنه يجب أن يستمد تقدير الجهة الإدارية في هذه الحالة من أصول ثابتة بالأوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين المرشحين للتعرف على مدى استفادتهم من مرتبة الكفاية بحيث لا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاءة وأبرز امتيازاً ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الإداري ، كما أنه إذا ما أوضحت الجهة الإدارية عن أسباب تخطي من لم تصادفه الترقية بالاختيار ، فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الإداري على القرارات الإدارية هذا فضلاً عن أنه وإن كان القانون قد أجاز للجهة الإدارية عند إجراء الترقية بالاختيار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية زيادة عما يتطلبه القانون ذاته حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته إلا أنه ينبغي أن تكون تلك الضوابط والمعايير غير مخالفة لأي حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية التي نص عليها القانون ذاته .

ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على كتاب مدير الشؤون الادارية بالهيئة المؤرخ ٢٥ من مايو سنة ١٩٨٠ المرفق بملف التظلم أنه جاء به « ان المرقين الى وظائف الدرجة الاولى بمجموعة العلوم بمقتضى القرار رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ (القرار المطعون فيه) هم : ١ - خلف ٠٠٠ ٠٠٠ وكان يشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنتدب للإشراف على ادارة الحفر الآلى وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٦ - ٢ - الدكتور محمد ٠٠٠ ٠٠٠ وكان يشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنتدب للإشراف على المركز الاقليمى بأسوان وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ (وجاء بالقرار المطعون فيه من ٢١ من يونية سنة ١٩٦٩) ٣ - الدكتورة نعمات ٠٠٠٠ وكانت تشغل وظيفة جيولوجى ثان ومنتدبة للإشراف على ادارة المعامل الكيميائية وأقدمياتها فى الدرجة الثانية من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧١ أما المدعى وكان يشغل وظيفة رئيس قسم المحاجر وأقدميته فى الدرجة الثانية من ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٩ وقد تمت ترقية المذكورين بالاختيار عدا المدعى لأنه لم يكن من العاملين الشاغلين للوظائف الأعلى عند اجراء الترقية كما نصت المادة الاولى من القرار المطعون فيه رقم ٩ لسنة ١٩٨٠ على أنه « اعتبارا من ٢٨ من يناير سنة ١٩٨٠ يرقى السادة الموضحة أسماؤهم فيما بعد والشاغلين لوظائف من الدرجة الثانية الى وظائف الدرجة الاولى الموضحة قرين كل منهم : أولا ، المجموعة التخصصية أ - المجموعة النوعية لوظائف العلوم (ووردت أسماء المرقين الثلاث المذكورين) ٤ . »

ومن حيث أن الواضح من الأوراق أن الجهة الادارية لم تقدم كفاية المدعى أو قدرته على شغل احدى الوظائف التى تمت الترقية اليها واضطلاعه بمهامها ومسؤولياتها ولم تنكر ما أورده فى عريضة دعواه من حصوله فى تقاريره السرية عن السنوات الثلاث السابقة على صدور القرار المطعون فيه على مرتبة « ممتاز » بل عزت تخطيه فى الترقية الى عدم سبق ندبه الى احدى الوظائف التى تمت الترقية اليها وبذا تحقق فى شأنه الشرط الثانى من ضوابط الترقية بالاختيار التى وضعتها الجهة الادارية بمقتضى القرار رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ وهى

تفضيل المنتدب لشغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها في حالة توازن الاشتراطات اللازمة لشغل الوظيفة في أكثر من مرشح — وغنى عن البيان أن الترقية في الحالة المعروضة تمت الى فئة وظيفية ونُيِسَت الى وظيفة ، وبالتالي فلا محل لاشتراط أن يكون المراد ترقيته قد شغل الوظيفة المرقى إليها بطريق الندب خاصة وأنه من المقرر أن الندب لشغل وظيفة معينة هو بطبيعته أمر مؤقت لا يكسب العامل المنتدب أى حق في الوظيفة التي انتدب إليها ، ومن ثم فإن اشتراط مثل هذا الشرط يعد خروجاً على المعيار الذى حدده المشرع نفسه عند تحديد ضابط الترقية بالاختيار وهو الاختيار للجدارة مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية . فإذا ما أُضيف الى ذلك أن المدعى وكذا المرقين بمقتضى القرار المطعون فيه كانوا يشغلون وظائف بإدارة المناجم والمهاجر أى أنهم ينتمون جميعاً الى مجموعة نوعية واحدة ، وكانت أقدمية المدعى في الدرجة الثانية ترجع الى ٢٧ من يناير سنة ١٩٦٩ بينما ترجع أقدمية المطعون ضدها للدكتور قنعمات ٠٠٠٠ في هذه الدرجة الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧١ ومن ثم يكون القرار المطعون فيه اذ تخطى المدعى في الترقية الى الفئة الأولى قد صدر مجانباً للقانون واجبا الغاؤه مع ما يترتب على ذلك من آثار . ومن حيث أنه تأسيساً على ما تقدم واذا ذهب الحكم المطعون فيه هذا المذهب فإنه يكون قد صادف القانون في صحيحه بما يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلاً ورفضه موضوعاً .

(طعن رقم ١٢٨٧ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢٩)

سادساً : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختيار مفاده أن يكون العامل معاراً مخالف للقانون :

قاعدة رقم (١٠٨)

المبدأ :

المادة ١٥. من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وضعت الضوابط والمعايير اللازمة لاجراء الترقية الى الوظائف الخالية

— لا يجوز لجهة الادارة اضافة معايير تتعارض مع هذه الأحكام —
اضافة ضابط الترقية بالاختيار مفاده ألا يكون العامل معاراً — مخالف
للقانون — أساس ذلك : أن الاعارة رخصة قررهما القانون للعامل وتتم
بموافقة الجهة الادارية وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته المحسوبة له
ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوق الوظيفة
ومنها الحق في الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطعنين يقومان على ما ورد فيهما من أسباب
حاصلها أن الاعارة لا تقطع صلة العامل بالوظيفة بل يظل تابعا للجهة
المعيرة وتدخل مدة الاعارة على ما قضت به المادة ٣٠ من نظام العاملين
المدنيين بالدولة في حساب المعاش واستحقاق العلاوة والترقية وما
نصت به المادة ٣١ من أنه عند اعارة أحد العاملين تبقى وظيفته
خالية ، فلا يجوز اذن حرمان الممار من حق من حقوق الوظيفة .
ومنها الحق في الترقية اذا توافرت في شأنه شروطها . كما أن المشرع
لم يفرق بالنسبة الى العامل المعار بين الترقية الى وظيفة قيادية
والترقية الى وظيفة غير قيادية والمعيار هو التقارير السنوية لمن
يخضع لها والاستعداد في تحديد الكفاية لمن لا يخضع لنظام التقارير
السرية بما ورد بملف الخدمة وما يبيحه الرؤساء ، كما أن اعارة العامل
لا تتم الا بموافقة الجهة الادارية التي يعمل بها وكذلك الحال عند
تجديد مدتها . كما أن الترقية كانت الى فئة مالية وليس الى وظيفة،
أما الوظيفة فقد اسندت الى المطعون في ترقيته بعد الترقية بقرار
تنفيذي داخلي .

ومن حيث أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تجرى
كالآتي : مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقتى
اليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقية من الفئة الوظيفية
التي تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو النقل وتكون الترقية الى الوظائف
التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف
بالاختيار وبالانجمية الى الوظائف الأخرى ويجوز للإمعة التنفيذية

تخصيص نسبة معينة للترقية بالاقتدار الى هذه الوظائف ويشترط للترقية بالاقتدار أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة السكفاية وبالتسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعملها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وما يديه الرؤساء عنهم ويشترط في جميع الأحوال لترقية العامل أن يجتاز مناجح التدريب الذي تتيحه له الوحدة التي يعمل بها ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين إضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاقتدار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة . وهذا النص هو الذي وضع القاعدة التنظيمية العامة التي تجرى في ضوءها الترقيات الى الوظائف الأعلى سواء منها ما يتم بالأقدمية أو بالاقتدار . وقد وضعت الضوابط والمعايير اللازمة لاماكن الترقية الى الوظائف الخالية مادام الموظف شاغلا لوظيفة في مدارج السلم الإداري ومتى توافرت فيه شروط ومواصفات الوظيفة الأعلى المراد شغلها بطريق الترقية اليها من الوظيفة الأدنى . فتنزل الجهة الإدارية أحكام القواعد التي اشترطتها المادة ١٥ المشار اليها دون إضافة لها الا في الحدود التي لا تتعارض مع هذه الأحكام .

ومن حيث أن شغل الفئة الوظيفية لا يكون بنظر شغلها الفعلي أو المادى ، بل تكون شاغلة أيضا طالما أن صاحبها قائم بها قانونا ومعنى ذلك أن العامل في أجازاته وكذلك عند استعماله للخص القانونية الممنوحة له بموافقة الجهة الإدارية — ومنها الاعارة في الداخل أو الى الخارج أو في الأجازات الدراسية — يكون شاغلا لوظيفته قانونا . وتجرى المفاضلة بين شاغلي الوظائف الأدنى للترقية الى الوظائف الأعلى سواء منهم من كان يشغلها فعلا ماديا أم قانونا .

ومن حيث أنه لا يجوز للجهة الإدارية أن تضع مانعا للترقية سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاقتدار تحول دون ترقية العامل — مخالفة بذلك أحكام القانون . وليس لها أن تتخطى أحد الشاغلين للفئة الأدنى الى درجة مدير عام بمقولة أنه كان وقت صدور القرار

غير قائم بالعمل أو لأنه عند صدور القرار لا يقوم بشغل الوظيفة فعلا ، كان يكون في اعارة قانونية أو في اجازة خاصة ذلك أنه كما سبق القول يعتبر العامل الممار شاغلا للفئة الوظيفية المرقى منها كما أنه يشغل الوظيفة المرقى اليها على سبيل التذكّر ، كما وأن هذه الموانع لم ترد على الترقية الى هذه الوظائف قانونا ، فالاعارة رخصة قررها المشرع للعامل وتتم بموافقة الجهة الادارية وتتدخل مدتها ضمن مدة خدمته المحسوبة له أقدميته ومعاشه وعند منح العلاوات واستحقاق الترقية حسيما تقضي به المادة ٣٠ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨١ ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوق الوظيفة ومنها الحق في الترقية ولا يفدح في ذلك كله تقدير الجهة الادارية من أن سبب التخطي يكون مبررا لضوابط وضعتها اذ لايجوز بحال أن تعارض هذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون على ما أسلفنا .

ومن حيث أنه وبتطبيق ذلك كله على الوقائع الواردة بالأوراق ، يتبين أن المدعى على درجة عالية من الكفاية وأنه تولى في الوزارة مناصب قيادية عديدة ، وأن ملف خدمته خال من كل سوء وأن الجهة الادارية لم تجدد ذلك كله ، بل كان قرارها بالتخطي مرده الى كونه معارا بموافقتها وأن هذه الاعارة تمنعه من تولى الوظيفة المرقى اليها، وهو على ما أسلفنا فهم خالف صحيح حكم القانون .

ومن حيث أن المدعى عليه بدوره على ذات درجات الكفاية الا أنه وهو الأحدث في الفئة الأدنى ما كان يجوز له تخطي من هو أقدم منه . فالمدعى ترجع أقدميته في الفئة المرقى منها الى ١٩٧٢/١٢/٣١ بينما المطعون في ترقيته ترجع أقدميته في ذات الفئة الى ١٩٧٤/١٢/٣١ .

ومن حيث أنه وقد أضحي القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر في ١٩٧٨/٤/١ باطلا لمخالفته للقانون فيكون واجب الالغاء . وتقدم بذلك مصلحة المدعى في طلبه الاضافي بالغاء القرار رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ للترقية الى ذات الفئة الوظيفية .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد جرى على غير هذا النظر فيكون قد صدر مخالفاً لحكم القانون حقيقةً وبالغاء القرار رقم ١٧ لسنة ١٩٧٨ الصادر بتاريخ ١/٤/١٩٧٨ فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية إلى وظيفة مدير عام ذات الربط المالي ١٢٠٠/١٨٠٠ بوزارة الأوقاف وما يترتب على ذلك من آثار والزام الجهة الإدارية المصروفات عن الدرجتين •

(طعن رقم ٣٥٠ ، ٣٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١١/٢٧/١٩٨٢)

تعليق :

يلاحظ أن قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ قد فرق بالنسبة للعامل المعار بين الترقية إلى وظيفة قيادية ، والترقية إلى وظيفة غير قيادية •

سابعاً : عدم جواز اضافة شرط عدم الاعارة أو الحصول على إجازة خاصة بدون مرتب إلى ضوابط الترقية بالاختيار :

قاعدة رقم (١٠٩)

المبدأ :

عدم جواز تخطى من كان بأجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمعدل بالقانون رقم (١٠٨) لسنة ١٩٨١ قضى في المادة (٣٧) بأن تكون الترقية إلى الوظائف العليا بالاختيار وأن تجري الترقية إلى الوظائف الأخرى بالأقدمية والاختيار في حدود نسب معينة نص عليها الجدول رقم (١) المرفق بالقانون • وأجاز في المادة (٥٨)

اعارة العامل للعمل في الداخل والخارج واعتد بهذه الاعارة عند منح العلاوات والترقية ونص في الفقرة الأخيرة من تلك المادة على أنه (ومع ذلك لا يجوز في غير حالات الاعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة)

كما أوجب هذا القانون في المادة ٦٩ منح العامل أو العاملة اجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج المسافر الى الخارج بشروط حددها وأجاز منح اجازة خاصة بدون مرتب لغير ذلك من الأسباب وأوجب في المادة (٧٠) منح العاملة اجازة بدون مرتب لرعاية الطفل .

وحاصل ما تقدم أن المشرع حدد الأسس التي يجب بناء عليها اجراء الترقيات وفقا لأحكام القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ فحصرها في الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختيار القائم على كفاءة العامل وأوجب المشرع كأصل عام وبنص صريح الاعتداد بمدة الاعارة عند اجراء الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار واستثناء من ذلك منع ترقية المعار الى الوظائف العليا التي تشمل المدير العام ووكيل الوزارة والوكيل الأول ، ومن ثم فإن هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتد الى الوظائف الأدنى ، وكذلك فإنه لما كانت صلة العامل بالوظيفة لا تنقطع خلال الاجازات أيما كان نوعها فإنه لا يجوز حرمان العامل من الترقية بالأقدمية أو الاختيار بمجرد كونه باجازة خاصة بدون مرتب طالما توافرت فيه شروط الترقية وفقا لأحكام القانون ، وبناء على ذلك يكون شرط عدم الاعارة أو عدم الحصول على اجازة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة الذي تضمنه القواعد التي وضعتها وزارة العدل ، للترقية بالاختيار شرطا مخالفا للقانون الأمر الذي يوصمه بعدم الشرعية .

ولما كانت الوزارة قد قررت سحب القرار الصادر بالترقية الى وظيفة رئيس قسم من الدرجة الثانية التخصصية لخطيها العاملة

المعرضة حالتها بسبب عدم توافر الشرط سالف الذكر في شأنها فإن تنفيذ قرار السحب يقتضى سحب ترقية من هو أحدث منها ممن شملهم قرار الترقية بعد مقارنتها به على أساس الكفاءة وحدها .

(ملف ٥٩٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

ثامنا : لا يجوز لجهة الادارة فيما تضمنه من ضوابط الترقية بالاختيار أن تشدد ما جعله القانون منها أساسا للترقية :

قاعدة رقم (١١٠)

المبدأ :

لا يجوز لجهة الادارة أن تشدد من المعايير التي جعلها القانون أساسا للترقية — متى اشترط القانون للترقية بالاختيار حصول العامل على تقدير ممتاز في السنتين الأخريتين فإن ماتشرطه الجهة الادارية زيادة على ذلك يكون مخالفا للقانون — ليس للادارة أن تشدد من المعايير التي جعلها القانون أساسا للترقية في خصوص التقارير .

ملخص الحكم :

للموظف أن يطمئن في القرار الصادر بتقدير كفايته استقلالا في الميعاد شأنه شأن سائر القرارات الادارية الأخرى ، وأنه ليس ثمت ما يمنع من أن ينصب هذا الطعن فيه ، بمناسبة الدعوى التي يقيمها بالطمئن على القرار الصادر بتخفيته في الترقية استنادا الى هذين التقريرين طالما أن التقدير الذي انطوى عليه تقرير الكفاية المشار اليه لم يكتسب حصانة تعصمه من الالغاء بفوات ميعاد السنتين يوما المقررة للطمئن في مثله من تاريخ علم المدعى به .

ومن حيث أن طلب الطاعن الغاء القرار الصادر في ٣ من يولية سنة ١٩٧٨ فيما تضمنه من تخفيته في الترقية الى الفئة الوظيفية ١٤٤٠/٨٧٦ ج ، استنادا منه الى حصوله في تقديرات كفايته عن

الثلاث السنوات الأخيرة على مرتبة ممتاز التي اعتبرت ترطاً لهذه الترقية — يتضمن في عمومها الطعن في التقارير الموضوعة عنه في هذه السنوات بخلاف ذلك ، وهو ما يتأسس على ما يستفاد من تظلمه من القرار ومن عريضة دعواه ومذكراته الشارحة لها ، على أن من حقه أن يؤخذ في تقديرات كفايته عن هذه السنوات بما قرره عنها رئيسه المباشر وهي بممتاز ، وهو بها أولى ممن منحوها ولا يعملون بالمصلحة منذ أكثر من عشر سنوات لاعتراهم أو منحهم أجازات بغير مرتب . وطعنه في هذه التقارير في الميعاد ، اذ لم يثبت أنه أعلن في أغلبها أو أحاط بها علماً قبل ذلك . وعلى ذلك فإنه لا وجه لما ذهب إليه الحكم المظنون فيه من أن الطاعن لم يهاجم تلك التقارير أو يدحضها .

ومن حيث أنه يبين من تقرير كفاية الطاعن عن سنة ١٩٧٥ ، أن رئيسه المباشر قدر درجة كفايته عن عمله خلالها بممتاز بمجموع واحد وتسعون درجة من مائة موزعة على مختلف عناصرها المبنية به . ومنها العمل والانتاج والاستعداد الذاتي والقدرات ، والصفات الشخصية والأخلاق ثم جاء المدير المحلي ورئيس المصلحة فقدر كل منهما كفايته بمرتبة جيد ، دون بيان ما يراه كل منهما من درجات عن كل عنصر من عناصره على ما هي واردة في بنود التقدير تفصيلاً ، واعتمدت لجنة شؤون الموظفين ذلك . وبذلك جاء تخفيض الكفاية من قبل من ذكروا مخالفاً لما أوجبه القانون من تسببيه وبيان عناصره والدرجات المقررة لكل منهما موزعة على كل بند من بنودها وفق ما تضمنه نموذج التقرير ، وهو ما يظهر منه كذلك عدم قيام التخفيض وقد تم جملة وإجازاً على سببه الصحيح الذي يبرره في الواقع والقانون . وليس في الأوراق ، ما يحمل عليه هذا الخفض بمراعاة أن الجهة المدعى عليها لم تجد ما قرره الطاعن من أن تقديره في السنوات السابقة كانت بمرتبة ممتاز ، وهو ما يستصحب الطاعن في ثاليتها حالته تلك ، ما لم يطرأ عليها ما يغيره ، ولم تقدم الجهة المذكورة شيئاً من ذلك ، ومن ثم يكون هذا التقدير قد بني على غير سبب صحيح ، وهو ما يستتبع اعتبار كفاية المدعى في تلك السنة بالمرتبة التي قدرها له رئيسه المباشر ، وفيما يتعلق بتقرير كفاية في

سنة ١٩٧٦ ، فان رئيسه المباشر وكذا المدير المحلى قررا له مرتبة ممتاز بمجموع قدره اثنان وتسعون درجة ، وجرى تخفيض المرتبة من قبل رئيس المصلحة الى جيد بدرجات قدرها خمس وثمانون درجة ، على أساس تخفيض درجاته في بند القدرة على تحمل المسؤولية ، من تسع درجات الى خمس من عشر درجات ، وهى نصف الدرجات المقررة لبند الاستعداد الذاتى والقدرات ولم يجر فى بند الاستعداد الذاتى وحسن التصرف المقرر له عشر درجات أيضا أى خفض ، فبقى على حاله تسع من عشر درجات ، كما خفض الدرجة المقررة لبند التعاون والسلوك من عشر درجات الى سبع درجات من عشر ، وذلك دون بيان سبب هذا التخفيض ، الأمر الذى لا يظهر معه أنه اعتمد فى ذلك على أساس صحيح ، اذ لم يورد الأسباب التى أقام ذلك عليها ، فضلا عن تناقض التقدير فى ذاته فى خصوص القدرة على تحمل المسؤولية مع ما أقر به له فى تقديره للاستعداد الذاتى له وحسن التصرف حيث منحه تسع درجات من عشر ، وفى الشخصية والقدرة على القيادة حيث منحه منها ثمانى درجات من عشر ، وفق تقدير رئيسه ومديره المحلى ، فضلا على انعدام الدليل من واقع ملف خدمته على أن ثمت ما يقتضى انقاص درجاته فى التعاون والسلوك على ما قدر له فى السنوات السابقة ، وفى تقدير الرئيسين المذكورين، وبذلك يكون هذا التقدير الذى اعتمدته لجنة شئون الموظفين دون أن تبدى هى الأخرى أسبابا يحمل عليها بدوره غير قائم على سببه . وهذا هو الشأن فى تقدير كفاية الطاعن فى سنة ١٩٧٧ اذ نسابه ما شاب تقرير كفايته عن سنة ١٩٧٥ من حيث قيام رئيس المصلحة بتخفيض المرتبة التى قدره بها رئيسه المباشر والمدير المحلى من ممتاز الى جيد دون ايزاد سببه المبرر له وعدم تحديد المواضع التى جرى منها الخفض من عناصر التقدير موزعة على بنوده المختلفة حسنا وردت فى النموذج الذى حرر عليه واعتماد لجنة شئون الموظفين له بحالته دون بيان سببه ، ومما يترتب عليه اغفال ما أوجبه القانون فى الخصوص ويستفاد منه أنه لم يبين على أساس واضح يحمل عليه، وذلك ما يشكك فى سلامته ، وهو ما يقتضى اعتباره باطلا ، واعتبار

مرته كفايته في تلك السنة أيضا بمرتبته ممتاز ، اذ لم يجد ما يسوغ نقصانها عن سابقتها •

ومن حيث أن الترقية الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج الصادر بها القرار رقم ٥٧٤ في ٣ من يولية سنة ١٩٧٨ ، تحكمها المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تقضى بأن يكون الاختيار ، وتشترط لذلك أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية وعلى ذلك فيكفي الطاعن أن يكون تقديره في السنتين الأخيرتين ، في تقارير الكفاية السنوية ، بمرتبة ممتاز ، وما تتطلبه الجهة الادارية زيادة على ذلك ، من اشتراط أن يكون تقديره في السنوات الثلاث الأخيرة بهذه المرتبة أيضا « فيه زيادة على ما قررته هذه المادة ، ومن مقتضاه أن يستبعد من الترقية بعض من توفرت فيه ، على مقتضاها شروط الصلاحية لها ، وهو ما لا يصح لمخالته النص ، وليس للإدارة أن تشدد من المعايير التي جعلها أساس الترقية في خصوص هذه التقارير ، على أن الطاعن ، يعتبر على ماتقدم أنفا ، مستوفيا شرط الحصول على تقدير ممتاز •

(طعن رقم ١٦٩ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٧)

قاعدة رقم (١١١)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — المعايير والضوابط التي يحق للجهة الادارية اضافتها الى المعايير والضوابط التي حددها القانون في مجال الترقية بالاختيار — يشترط أن تلتزم حدود القانون • اذا كان القانون قد اشترط حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين فانه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية بما لا يسمح للجهة الادارية أن تشترط هذا التقدير عن الثلاث سنوات السابقة — أساس ذلك : أن

المعيار سيكون بلا حدود بما يؤدي اطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات .

ملخص الحكم :

من حيث أنه بالنسبة الى القرار رقم ٥٧٤ لسنة ١٩٧٨ بتخطى المدعى في الترقية الى الفئة الثانية فان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التى تبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنبها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويشترط الترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز في السنتين الأخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية . وبالنسبة لشاغلي الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنبها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبيده الرؤساء عنهم . ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، وأن الأصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء ومدى صلاحيتهم للترقية بما لامعقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمد تقديرها من أصول ثابتة بالأوراق . وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ومما تجدر الاشارة اليه أنه ليس صحيحا ما جاء في الطعن رقم ١٩٦ لسنة ٢٧ القضائية من أن اشتراط الجهة الادارية حصول العامل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز في السنوات الثلاث السابقة على صدور قرار الترقية لا يعمدو خروجاً على حكم المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لأن ذلك يعتبر من قبل المعايير والضوابط التى يحق للجهة الادارية اضافتها الى المعايير والضوابط التى حددها القانون ، فهذا قول لايجد له صدى في القانون لأن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وان كانت تجيز للجهة الادارية اضافة بعض الضوابط والمعايير في مجال الترقية بالاختيار حسب طبيعة ونشاط كل وحدة الا أن المناط في ذلك ألا تتطوى تلك الضوابط على مخالفة للقانون لأن

السلطة التي خولها ايهاا المنصرع فى هذا المجال تقف بالطبيعة عند الحدود التى نص عليها القانون ذاته بحيث يتعين على الجهة الادارية التمر لتلترتمها — وما دام أن القانون وضع قاعدة صريحة مفادها حصول العامل المراد ترقيته على تقدير ممتاز فى السنتين الأخيرتين فقط فإنه يكون قد تكفل بتحديد معيار الكفاية فى هذا المجال وبين أسس ضوابطها بما لا يسمح للجهة الادارية بعد ذلك أن تشتت هذا التقدير عن ثلاث سنوات اذ فى هذه الحالة سيكون المعيار بلا حدود بما يؤدى اطلاقه الى زيادته الى أى عدد من السنوات •

(طعن رقمى ١٩٥ ، ١٩٦ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٣/٦/١٩)

تاسعا : ترخص جهة الادارة فى وضع ضوابط الترقية بالاقتيار مرهون باحترام القانون وبعدم المساس بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا :

قاعدة رقم (١١٢)

المبدأ :

الاعتداد فى الترقية بالاقتيار بالكفاية مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية — ليس لجهة الادارة أن تضع قاعدة تؤدى الى المفاضلة على أساس الدرجات الرقمية فى ذات مرتبة الكفاية •

ملخص الحكم :

ان الوضع القانونى المستفاد من المادتين ٢١ و ٢٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يقضى صراحة باتخاذ الكفاية أساسا للترقية بالاقتيار مع التقيد بالاقدمية فى ذات مرتبة الكفاية وأن المعول عليه فى تقدير هذه الكفاية هو بما يحصل عليه العامل من مرتبة من المراتب التى أوردها القانون ذاته •

وانه وان كان للجهة الادارية أن تستن لنفسها قاعدة تنظيمية تتسم بطابع العمومية والتجريد وتكون بمثابة اللائحة أو القاعدة

القانونية الواجبة الاتباع الا أن هذا الحق المخول لجهة الادارة يجد حده الطبيعي في عدم المساس بقاعدة قانونية أخرى صادرة من سلطة أعلى على نحو يعطل حكمها أو يهدره فإذا ما لجأت جهة الادارة عند الترقية بالاختيار الى اتخاذ الدرجات الرقمية في ذات مرتبة الكفائية معيارا للمفاضلة بين العاملين الحاصلين على نفس المرتبة فأدى بها هذا الوضع الى عدم التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفائية فانها تكون بذلك قد أهدرت حكم نص صريح من نصوص القانون •

(طعن رقم ٢٥ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٩)

قاعدة رقم (١١٣)

المبدأ :

للسلطة المختصة اضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أن هذا مشروط باحترام نصوص القانون الأخرى والمبادئ العامة المستفادة منها وليس من الجائز الاخلال بما نوجبه هذه النصوص والمبادئ العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين في الترقية — وضع الجهة الادارية ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار مشترطة أن يكون المرشح من بين شاغلي المستوى الوظيفي السابق بشرط أن يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادي كامل على الأقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزاري بالتعيين في الوظيفة الأعلى — هذا الشرط مخالف للقانون — إلغاء القرار الصادر بتخطي المدعى في الترقية الى درجة وكيل وزارة •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه عن القرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ١٩٧٧/٨/٢٠ بتعيين السيد ٠٠٠ ٠٠٠ وكيلا للوزارة للتعليم الاعدادي والثانوى ، والسيد / ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ مديرا للتربية والتعليم بمحافظه الدقهلية بدرجة وكيل وزارة ، فان مجلس وكلاء الوزارة قد وضع الضوابط والمعايير اللازمة للترقية لدرجة وكيل وزارة بجلسته المنعقدة في ١٧ و ١٩٧٧/٨/٢٠ مشترطا : — ان يكون المرشح

من بين شاغلي المستوى الوظيفي السابق بشرط ان يكون باقيا للمرشح من الخدمة عام ميلادى كامل على الاقل اعتبارا من تاريخ صدور القرار الوزارى بالتعيين فى الوظيفة الاعلى ٢٠ — ان تتوافر فى المرشح الصلاحية التامة لشغل هذه الوظيفة والقدرة الكاملة على تحمل مسئولياتها ، مما قد لا يتوافر فى بعض المرشحين بترتيب الاقدمية ولو كانوا من بين المستوفين للشروط العامة . ويبين من ذلك ان شرط ان يكون باقيا على انتهاء خدمة العامل سنة ميلادية على الاقل شرط مخالف للقانون وما كان يجوز لجهة الادارة ان تجعل الترقية رهينة بتحقيقه : اذ ان مؤدى هذا الشرط بالنسبة لمن لا يتوافر فيه مصادرة حقوق الرابطة الوظيفية رغم كون هذه الرابطة لازالت قائمة . وكأنه يوقف احكام الترقية بالنسبة لطائفة معينة من العاملين هم الذين سيحالون الى المعاش بعد اقل من سنة — واذا كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد اجازت للسلطة المختصة اضافة ما تراه ملائما من ضوابط ومعايير للترقية بالاقتدار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، الا ان هذا مشروط باحترام نصوص القانون الاخرى والمبادئ العامة المستفادة منها وليس من الجائز الاحلال بما توجهه هذه النصوص والمبادئ العامة من حقوق المساواة وتكافؤ الفرص للعاملين فى الترقية باشتراط مثل هذا الشرط الذى ترتب عليه استبعاد السيد / ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ من مجال الترقية التى جرت بالقرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ .

ومن حيث أنه تبين أنه لا وجه لاستبعاد المدعى من عداد الصالحين للترقية المذكورة بحجة عدم استيفائه للشرط الذى ثبت مخالفته للقانون، وكانت الادارة لم تذكر سببا يسوغ تخطيه مع ما هو واضح من الاوراق من اقدميته على من رقيا وعدم نقصانه فى درجة الكفاية ممن هو احدث منه من المرتين فلنه يجب اتباع المبدأ الذى جرت عليه المحكمة وهو أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان الاحدث ظاهر الامتياز على الاقدم . ومن ثم يتعين التقرير بأنه ليس ثمة من وجه لتخطى المدعى بالقرار رقم ١٣٧ لسنة ١٩٧٧ واعتبار هذا القرار فيما تضمنه من تخطيه باطلا . وما يترتب على ذلك من آثار .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، وكان الحكم المطعون فيه اخذ بغير

ما تقدم بالنسبة لطلب المدعى الغاء القرار رقم ١٣٧ لسنة ٧٧ فيما تضمنه من تخطيه في الترقية الى وظيفة وكيل وزارة لذلك يتعين الحكم بالغاء القرار رقم ١٩٧٧/١٣٧ فيما تضمنه من تخطى المدعى وتأيبه الحكم المطعون فيه فيما عدا ذلك ، والزام الجهة الادارية المصروفات .
(طعن رقم ٥١٥ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨)

عاشرا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار وجب التزامها في التطبيق الفردي :

قاعدة رقم (١١٤)

المبدأ :

الترقية في نسبة الاختيار متروك أمرها لتقدير الادارة ما دام قرارها خلا من اساءة استعمال السلطة — متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختيار تعين عليها التزامها في التطبيق الفردي — وجوب أن تكون هذه الضوابط مطابقة للقوانين واللوائح نصا وروحا ، والا كان قرار الترقية مخالفا للقانون .

ملخص الحكم :

لأن كانت الترقية في نسبة الاختيار متروك أمرها لتقدير الادارة بما لا معقب عليها مادام خلا قرارها من اساءة استعمال السلطة . الا أنها اذا وضعت لاختيارها ضوابط معينة وجب عليها مراعاتها في التطبيق الفردي ، كما أنه يتعين عليها عند وضع هذه الضوابط أن تلتزم القوانين واللوائح نصا وروحا ، والا كان قرارها مخالفا للقانون . فإذا ثبت أن الضوابط التي وضعتها وزارة التربية والتعليم للترقية في نسبة الاختيار تقوم أساسا على التفرقة بين حملة المؤهلات العالية ، اذ جعلت الترقية مقصورة على من يكون من هؤلاء قد امضى أربع سنوات في الدراسة بعد شهادة البكالوريا ، وبذلك حرمت من الترقية من امضى منهم أقل من هذه المدة ، ومن هؤلاء خريجو معهد التربية ، في حين ان قرارات الانصاف — على ما يبين من الكشوف الملحقة بكتاب دورى المالية رقم

٢٣٤ - ٣٠٢/١ المؤرخ ٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٤ - قد سوت بين حملة تلك المؤهلات جميعها بأن اعتبرتهم في الدرجة السادسة بمرتب ١٢ جنبيه شهريا من تاريخ التحاقهم بالخدمة بصرف النظر عن المدة التي يقضونها في الدراسة بعد حصولهم على البكالوريا ، ومن ثم تكون الضوابط المذكورة مخالفة لقاعدة المساواة بين حملة المؤهلات حسبما قررتها قواعد الانصاف وهي صادرة من سلطة أعلى هي سلطة مجلس الوزراء ، هذا فضلا عن أن مؤداها هو المساس بأقدميات ذوى الشأن بطريق غير مباشر ، بحيث يصبح الأحدث من حملة مؤهل معين يتقدم على الأقدم من حملة مؤهل بذاته ، مع أن قرارات الانصاف تسوى بين المؤهلين تماما حسبما سلف بيانه .

(طعن رقم ٧٥٩ لسنة ٣ ق - جلسة ١٥/٣/١٩٥٨)

قاعدة رقم (١١٥)

المبدأ :

إطلاق القانون للإدارة سلطة الاختيار في الترقية - حقها في أن تضع من القواعد ما تضبط به تقديرها - وجوب التزام هذه القواعد في التطبيق على الحالات الفردية .

ملخص الحكم :

للإدارة ، في حدود نسبة الاختيار ، ان تضع من القواعد العامة ما تضبط اختيارها بشرط ان تلتزم تطبيقها في الحالات الفردية ، والا خالفت القانون اذا تنكبت في التطبيق ما وضعته من قواعد ، كل ذلك اذا كان القانون أطلق لها الاختيار ولم يضبطه بقواعد معينة في تقدير درجات الكفاية بأرقام منضبطة أو غير ذلك من المعايير ، كما فعل في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، اذ يجب عندئذ التزام المعايير التي وضعها القانون لتقدير درجات الكفاية اذا كانت وحدها هي المناط في المفاضلة والاختيار طبقا للقانون . فاذا كان الثابت ان وزارة التربية والتعليم عمدت في سنة ١٩٥١ الى وضع قواعد للترقية بالاختيار الى الدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي ، فرأت أن يرقى

بالاختيار من بين الحاصلين على دبلوم معهد التربية العالى أو العالمية مع اجازة التدريس جميع من ترجع أقدميتهم في السادسة الى ٣١/١٠/١٩٤٧ ، فانه ليس في تعيين هذا التاريخ اهدار لبدأ المفاضلة في نسبة الاختيار ، بحسب الضوابط التي وضعت له ، ولا عودة الى الأقدمية مع تعريف اصولها ، بجعل مناطقها الحصول على المؤهل الدراسى بدلا من نيل الدرجة ، بل هو في الحق ضبط لعملية الاختيار بمراعاة الاقدمية المستندة الى تاريخ معين فهو مواءمة لبدأين على أساس يتفق مع العدالة ، وهو الجدارة بمراعاة الاقدمية .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

الفرع الخامس

منطقية الترقية بالاختيار

اولا : الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعطوها من الدرجات تكون بالاختيار للكفاية :

قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعطوها من الدرجات — تكون بالاختيار للكفاية — سلطة الادارة في شأنها تقديرية لامعقب عليها مادام قرارها مبررا من عيب الانحراف .

ملخص الحكم :

ان سلطة الادارة في الترقية من الدرجة الثانية الى ما يعطوها من الدرجات في ظل المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قبل تعديلها بموجب القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ هي سلطة تقديرية مطلقة غير مقيدة باجراءات معينة أو اوضاع خاصة ، ولذا فان الادارة تستقل بالمفاضلة بين الموظفين عند اجراء الترقية

مستهدية في سبيل ذلك بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات وبما تلمسه فيه من كفاية واستعداد ، ولا معقب عليها في ذلك ، مادام قرارها مبرءاً من عيب الانحراف بالسلطة .

(طعن رقم ١١٨٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/٢٢)

قاعدة رقم (١١٧)

المبدأ :

الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها — عناصر المفاضلة بين المرشحين لها — ترخص الادارة في اجرائها بما لا معقب عليها بشرط عدم اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان العناصر التي تتطلبها الترقية الى الوظائف الرئيسية من درجة مدير عام فما فوقها تختلف عن العناصر التي تتطلبها الترقية الى ما دون ذلك من وظائف ، والمفاضلة في مجال الاختيار لشغل هذه الوظائف أمر متروك لتقدير الادارة ، تستهدف فيه بما يتحلى به الموظف من مزايا وصفات ، وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار . وهذا التقدير تستقل به الادارة بما لا معقب عليها ، مادام قد برى قرارها من عيب الانحراف في استعمال السلطة ، ولا وجه للتحدي في هذا المقام بالاختصار عند الاختيار على ما تضمنته التقارير السنوية عن أعمال الموظف خلال حياته الوظيفية .

(طعن رقم ٨١٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعدة رقم (١١٨)

المبدأ :

ترقية الى الدرجة الاولى — يؤخذ فيها بتقدير لجنة شئون الموظفين مادام الموظفون المرقون لا يخضعون لنظام التقارير السنوية .

ملخص الحكم :

إذا كان المدعى والمطعون في ترقيتهما لم تقدم عنهم جميعا تقارير سنوية خلال السنتين السابقتين على القرار الطعن الحالى لعدم خضوعهم لنظام التقارير السرية ، فمن الطبيعي أن يقوم تقدير لجنة شئون الموظفين مقام هذه التقارير في تقدير كفاءتهم وصلاحياتهم للوظائف التي رقوا اليها لأنها بحكم تشكيلها واتصال أعضائها بالمرشحين أقدر على تبين حقيقة أقدارهم وتعرف كفاياتهم ، فإذا تبين لهما من المعلومات التي استقتها من مصادرها العالية أن المدعى لم يكن ملما بعمله ، ولا حازما في إدارته وأن المطعون في ترقيتهما يفضلانه في هذا المضمار ، فلا جناح عليها أن آثرتهما بالاختيار للترقية الى الدرجة الأولى دون المدعى .

(طعن رقم ٥٤٣ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١١٩)

المبدأ :

تفسير المادة ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — الترقية الى وظائف الدرجة الأولى طبقا لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تكون بالاختيار وبنسبة ١٠٠ ٪ .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة (٣٧) منه على ان : « مع مراعاة حكم المادة (١٦) من هذا القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار ويستهدى في ذلك بما يحدده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظائف وبما ورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق وذلك بالنسبة لكل سنة مالية على حدة أن يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ٠٠٠ » ، وأن الجدول رقم (١) المرفق بالقانون

المذكور لم يضع نسبة ترقية بالاختيار قرين الدرجة السادسة ووضع نسبة للترقية بالاختيار قرين كل درجة من الدرجات التي تعلوها حتى درجة وكيل وزارة ولم يضع نسبة قرين درجة وكيل أول .

ويبين من ذلك أن المشرع وضع تفرقة بين نسب الترقية بالاختيار الى مختلف الوظائف ، فوضع درجات الوظائف العليا (مدير عام • وكيل وزارة • وكيل أول) في مجموعة واحدة وقضى بصريح النص بأن الترقية اليها تكون بالاختيار بصفة مطلقة • وفيما عدا هذه الوظائف بدءا من الدرجة الأولى فما دونها تكون الترقية اليها بالاختيار في حدود النسب الواردة قرين كل درجة بالجدول رقم (١) المشار اليه يؤيد هذا أن المشرع لم يورد قرين الدرجة السادسة ثمة نسبة للترقية بالاختيار باعتبارها درجة بداية التعمين ولا يرقى اليها ، في حين أورد أمام الدرجة الخامسة ١٠٪ للترقية بالاختيار بما مفاده ان الترقية اليها من الدرجة السادسة تكون بالاختيار في حدود تلك النسبة ، أي أن النسبة التي أدرجها المشرع قرين الدرجة الخامسة هي نسبة خاصة بالترقية اليها وليس منها وعليه فانه تمثيا مع هذا التدرج تكون الترقية من الدرجة الثانية الى الدرجة الأولى بنسبة ١٠٠٪ منها بالاختيار وهي بالنسبة المدرجة قرين الدرجة الأولى •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى ان الترقية الى وظائف الدرجة الأولى طبقا لاحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تكون بالاختيار وبنسبة ١٠٠٪ •

(ملف رقم ٥٥٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٥/١٢)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة معلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ — نصها على أن الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى وما يعلوها تتم بالاختيار دون التقيد بالاقدمية مع وجوب اخطار من تتخطاهم الوزارة أو المصلحة ولهم التظلم الى

الوزير خلال شهر من اخطارهم وتكون قراراته في هذا الشأن نهائية غير قابلة للطعن أمام أية جهة — أفصح المذكرة الايضاحية عن حكمة هذا النص — هي عدم خضوع هذه الطائفة من الموظفين لنظام التقارير السرية واتصال افرادها برؤساء الجهات الادارية مما يمكنهم من الحكم على كفايتهم — استبدال التظلم الادارى بالطعن القضائى حتى لا يحرم أفراد هذه الطائفة من الضمانات الكافية — القول بأن القانون أطلق يد الادارة في الترقية الى هذه الدرجات دون معقب عليها ولا تسمع دعوى الطعن على القرارات الصادرة بشأنها — لا يتفق والفهم الصحيح للنص وحكمته — اقتران عدم التعقيب القضائى بوجوب اخطار من تتخطاهم الادارة في الترقية الى هذه الدرجات — نتيجة ذلك — سماع الدعوى بالطعن على قرارات الترقية اذا تخلف اخطار من تخطوا .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بعد تعديلها بالقرار بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ صارت تجرى بالآتى « أما الترقيات من الدرجة الثانية الى الأولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات ، فكلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية . وعلى الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم في الترشيح للترقية بالاختيار من هؤلاء الموظفين ولهم التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم ، وتكون قرارات الوزير في هذا الشأن نهائية وغير قابلة للطعن أمام أى جهة كانت وذلك استثناء من أحكام المواد ٨ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٦ ، ١٨ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ » ، وقد أفصحت المذكرة الايضاحية عن قصد الشارع من التعديل الذى لحق المادة ٣٨ فجاء بالمذكرة « أن هذه المادة تقضى بأن الترقيات الى الدرجة الثانية فصاعدا تكون كلها بالاختيار دون التقيد بالاقدمية . ولما كانت هذه الطائفة من الموظفين لا تخضع لنظام التقارير السرية ، وانما يتصل افرادها بحكم مناصبهم في درجات الوظائف العليا أوثق صلات العمل برؤساء الجهات الادارية التسابعين لها ، وبذلك يجتمع لهذه الجهات أقرب الحقائق والمعلومات عن كفايتهم واهليتها مما يجعل من اللائق ان يكون القول الفصل في ترقياتهم الى جهات الادارة المذكورة دون تعقيب عليها من سلطة القضاء ، ورؤى

ذلك وتحقيقا لاستقرار الأوضاع في الوظائف ذات الدرجات العليا مع عدم حرمان ساغليها من الضمانات الكافية استحداث حكم جديد يوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطارهم من تتخطاهم في الترشيح للترقية بالاختيار من الموظفين المذكورين مع فتح الباب أمامهم للتظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم على ان تكون قرارات الوزير في شأنهم بعد ذلك نهائية وغير قابلة للطعن أمام الجهات القضائية * .
ومؤدى ذلك ، على عكس ما ذهب اليه الوجه الأول من طعن الحكومة في الحكم المطعون فيه ، ان الشارع اذ النى بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ التعقيب القضائي على قرارات الوزير في الترشيح للترقية من الدرجة الثانية الى الأولى ومن الاولى الى ما يعلوها للاعتبارات التي قدرها وافصح عنها في المذكرة الايضاحية ، قد قرن ذلك في الوقت ذاته باستحداث تنظيم جديد يكفل لذوى الشأن عدم حرمانهم من الضمانات الكافية ، بأن أوجب على الوزارة أو المصلحة المختصة اخطار من تتخطاهم في الترشيح للترقية كي يستطيعوا التظلم الى الوزير خلال شهر من اخطارهم على ان تكون قرارات الوزير في شأنهم بعد ذلك نهائية غير قابلة للتعقيب عليها من القضاء الادارى ، وغنى عن البيان أن ذلك هو الفهم الحق لما أدخله الشارع من تعديل على حكم المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في المجال القانوني الصحيح الذي شرعت هذه المادة لانزال حكمها عليه ، وأعمال أثرها فيه .
وتأسيسا على ذلك لا يستقيم الوجه الاول من الطعن فيما اتجه اليه من طلب الحكم بعدم جواز سماع الدعوى على مقتضى التعديل التشريعى آنف الذكر .

ثانيا : — الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف تتم بالاختيار :

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

المادة ١٥ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها وما يعلوها من وظائف بالاختيار وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ بمبلغ ٨٧٦ فيستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملفات خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم — واذا كانت الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وان الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام فلا انحراف بالسلطة الا أنه يجب ان يستمد تقدير الادارة من اصول ثابتة بالأوراق بان تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين — اذا افصحت الادارة عن اسباب تخطى العامل في الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب تخضع لرقابة القضاء الادارى .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار وبالاقدمية الى الوظائف الاخرى ٠٠ وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي تبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن الترقية بالاختيار ولاية اختيارية مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية وان الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء

العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب على هذا التقدير طالما خلا من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة تستهدى الادارة في تقديرها لكفاية المرشحين للترقية في الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيتها سنويا عند الترقية بما ورد في ملفات خدمتهم وبما يبيديه الرؤساء عنهم وعلى ذلك فمناطق ترخص جهة الادارة في الترقية بالاقتدار ان يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة وان تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين الموظفين على أساس ملفات خدمتهم وما يبيديه من الرؤساء عنهم *

وفي كل الاحوال فانه ان أفصحت الادارة عن أسباب تخطي الموظف في الترقية بالاقتدار فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المحكمة في خصوص هذه المنازعة فان الثابت من الاوراق ان المدعى كان هو الاسبق في ترتيب التقديم بالنسبة الى كل من السيدتين / و الا أنه بمناسبة النظر في أمر الترقية الى وظيفة مدير عام بالقرار المطعون فيه عمدت الادارة الى وصفه بأنه تنقصه بعض المقومات الادارية اللازمة لقيادة رؤوسيه ، ولم تنكر عليه الادارة صلاحيته الفنية فأكدت أنه يمكن الاستفادة من خبراته في مجال التأمين والمعاشات في مجال ليست ذات صفة ادارية ولم تبين الادارة ماهية الصلاحية الادارية التي انكرتها على المرقى ، كما أنها عادت بعد قرار الترقيات المطعون فيه الى الاقرار للمدعى بالصلاحية الادارية وذلك بترقيته الى وظيفة مدير عام بالسرب ١٢٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ١٧/٨/١٩٧٦ بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨١٨ لسنة ١٩٧٦ وقد رقى المدعى الى الدرجة الثانية بالفئة ٨٧٦/١٤٤٠ سابقا على زميليه المطعون في ترقيتهما اللتين رقيتا الى تلك الدرجة في ١٣/٧/١٩٦٩ بينما كانت ترقية المدعى اليها في ١٨/٤/١٩٦٨ دون ان يرمى المدعى بنقص في كتابته الادارية وفي القدرة على قيادة رؤوسيه وعلى ذلك يكون سبب تخطي المدعى في الترقية الى درجة مدير عام بالفئة ١٢٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ٩/١٢/١٩٧٤ غير قائم على ما يسنده من ماضى المدعى في الوظيفة ، كما أنه لا يتفق مع ترقيته الى تلك الوظيفة في ١٧/٨/١٩٧٦ بعد القرار المطعون فيه بأقل من سنتين كما أنه لا اثر لسبب التخطي وهو النقص في بعض المقومات الادارية اللازمة لقيادة الرؤوسين لا اثر

لهذا السبب في ملف خدمة المدعى وفي تقارير الرؤساء عند الأمر الذي يجعله بلا أساس وقد صنع خصيصا لتخطي المدعى في الترقية بالقرار المطعون فيه ، واذ خلص الحكم المطعون فيه الى أن سبب تخطي المدعى في الترقية الى درجة مدير عام ١٣٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٩ بالقرار المطعون فيه ليس عليه دليل في ملف خدمة المدعى وقد اعترفت الادارة للمدعى بالكفاية ورقته الى وظيفة مدير عام بالفئة ١٣٠٠/١٨٠٠ اعتبارا من ١٩٧٦/٨/١٧ ، والثابت أنه أسبق من المطعون عليهما في ترتيب التقديمية ، وأنه لما كان الاصل أنه لا يجوز تخطي الاقدم مدامت كفايته تؤهله للترقية لذلك يكون القرار المطعون فيه قد خالف صحيح حكم القانون فيما تضمنه من تخطي المدعى وترقية المطعون عليهما اذ خلص الحكم المطعون فيه الى هذه النتيجة فانه يكون قد أصاب الحق في قضائه وجاء مطابقا للقانون حقيقا بالتأييد ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون الأمر الذي يتعين معه الحكم برفض الطعن والزام الجهة الادارية الطاعنة (بالمصروفات) .

(طعن رقم ٦٤٦ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٢/٢٤)

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

المادة (١٥) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص بأن تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ رتبها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعطوها بالاختيار ويستهدى في تحديد مرتبة الكفاية بما ورد بملفات خدمة المرشحين للترقية وبما يبيده الرؤساء عنهم — سلطة الادارة التقديرية في هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها بيد أنه اذا ابدت الادارة اسباب ترقية من شملته الترقية واسباب تخطي من لم تصادفه الترقية فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الاداري على القرارات الادارية — لا يجوز تخطي الاقدم وترقية الاحدث الا اذا كان الأخير متميزا بالكفاية الظاهرة والامتياز البارز .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ويستهدى في تحديد مرتبة كفاية شاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها بما ورد في ملف خدمتهم وبما يبيديه الرؤساء عنهم ويبين من هذا النص ان المشرع قدر مال للوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها من أهمية خاصة باعتبارها من الوظائف القيادية وان الترقية اليها تتطلب عناصر معينة تختلف عن العناصر التي تتطلبها ما دونها من الوظائف ولما كان شاغلي هذه الوظائف لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فقد اوضح المشرع صراحة ان تحديد مرتبة كفايتهم انما يكون بالاهتداء بما ورد في ملف خدمتهم وما يبيديه الرؤساء عنهم أى ان المشرع جعل للادارة سلطة تقديرية في اختيار من يصلح لشغل هذه الوظائف في ضوء ما يتبين لها في حق المرشحين من الكفاية والاستعداد والمزايا والصفات والأمر في المفاضلة بين المرشحين لشغل هذه الوظائف متروك لتقدير الادارة تستهدى فيه بمزايا الموظف وصفاته وقدراته وما يتجمع لديها من عناصر تطمئن معها الى هذا الاختيار وسلطة الادارة التقديرية في هذا المجال لا معقب عليها مادام قرارها قد خلا من عيب الاساءة أو الانحراف في استعمال السلطة بيد أنه اذا ابدت الادارة سبب ترقية من شملته الترقية وسبب تخطى من لم تصادفه الترقية فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التي يسلطها القضاء الاداري على القرارات الادارية وعن السبب الاول لتخطى المدعى في الترقية الى وظيفة من فئة مدير عام بالقرار المطعون فيه وهو أنه يقل في الكفاية عن المرشحين اللاحث في ترتيب الاقدمية فان الثابت من المقارنة التفضيلية المتقدم بيانها ان المرشحين الذين تخطوا المدعى في الترقية وكانوا احدث منه في ترتيب الاقدمية لا يزدون عنه في الكفاية كما ان المدعى لا يقل عنهم في هذا المجال مادام حكم القانون ان الادارة تستهدى في تقدير كفايتهم بما ورد بملفات خدمتهم وما يبيديه الرؤساء عنهم ، ولم يثبت من الاوراق ان المرشحين يتميزون على المدعى بالكفاية الظاهرة والامتناز البارز وقد رقى المدعى الى وظيفة من فئة مدير عام

بوزارة التخطيط بالربط ١٨٠٠/١٢٠٠ بالقرار رقم ٩١ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ١٥/١٠/١٩٧٧ بالاختيار للكفاية وهو ما يشهد له بالكفاية المبررة لترقيته بالاختيار في دوره بالاقدمية بالقرار المطعون فيه بوصف الاقدمية قريئة على الكفاية مادام لم يثبت ان المرقيين الذين تخطوا المدعى في الترقية بالقرار المطعون فيه يزيدون عليه في الكفاية . اما السبب الثاني لتخطى المدعى في الترقية بالقرار المطعون فيه وهو ان ممارسته للعمل التخطيطي القومي والقطاعي محدودة للغاية ولفترات فمردود عليه بأن ممارسة العمل التخطيطي لاتصلح سببا للترقية بالاختيار في حكم القانون ذلك ان الترقية بالاختيار في حكم القانون أساسها الكفاية في أى موقع عمل يشغله الموظف بلا تخصيص سواء في مجال التخطيط أو الاعمال الادارية أو شئون العاملين أو الاعمال المالية والشئون القانونية أو أى مجال عمل آخر مادامت الترقية تتم الى درجات مالية غير مخصصة لوظائف بعينها واردة في حقل عمل واحد دون غيره — كما هو الشأن في هذه الخصومة — والاخذ بالسبب الثاني كمبرر لتخطى المدعى في الترقية الى وظيفة في فئة مدير عام بالقرار المطعون فيه يؤدى الى قصر الترقية على العاملين في مجال التخطيط وجبها عن غيرهم بلا اساس من احكام القانون رغم ما هو ثابت من الاوراق من تنقل المدعى بين الوظائف الادارية والقانونية ووظائف التخطيط والافادة منه في هذه المجالات كلها . ولكل ما تقدم يكون تخطى المدعى في الترقية في دوره بالاقدمية المطلقة الى وظيفة من فئة مدير عام بالربط ١٨٠٠/١٢٠٠ بالقرار المطعون فيه الصادر من رئيس مجلس الوزراء برقم ٨٥ لسنة ١٩٧٦ في ١٤/٣/١٩٧٦ قد وقع مخالفا لاحكام القانون واذا رقى المدعى الى وظيفة من فئة مدير عام بالقرار رقم ٩١ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ١٥/١٠/١٩٧٧ فان مصلحته تقتصر على ارجاع اقدميته — بمراعاة دوره في ترتيب الاقدمية قبل صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٨٥ لسنة ١٩٧٦ في وظيفة من فئة مدير عام بالربط المالى ١٨٠٠/١٢٠٠ الى تاريخ نفاذ القرار المطعون فيه في ١٤/٣/١٩٧٦ واذا قضى الحكم المطعون فيه بارجاع اقدمية المدعى في وظيفة المدير العام الى ١٤/٣/١٩٧٦ ، فانه أى الحكم المطعون فيه يكون قد صادف وجه الحق وجاء حقيقيا بالتأييد ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون .

والأمر الذي يتعين معه الحكم بقبول الطعن شكلا وبرفضه موضوعا
والزام الحكومة بالمصروفات .

(طعن رقم ٤٥٦ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/٣/٢٢)

قاعدة رقم (١٢٣)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة (١٥) من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ بنظام
العاملين المدنيين بالدولة — أن الترقية الى الفئة التي يبدأ ربطها بمبلغ
١٢٠٠ جنيه سنويا تكون بالاختيار وتبعا لذلك فإنه يجوز ترقية الأحدث
دون الأقدم اذا كان الأحدث هو الأجدر وتقدير هذه
الجدارة لا يتجاوز حدود القانون — اذا كانت تقارير الأقدم دون
تقارير الأحدث وأن الأقدم لم يشغل وظائف تنسم بالأهمية فإن تفضيل
الأحدث في الترقية بالاختيار له ما يبرره — صحة قرار الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذي يحكم الترقية محل النزاع ، تنص على أنه
مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى اليها
يكون شغل الوظيفة بطريق الترقية من الفئة الوظيفية التي تسبقها
مباشرة أو بالتعيين أو بالنقل ، وتكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ
ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه سنويا وما يعلوها من وظائف بالاختيار ٠٠
وبالنسبة لشاغلي الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيه وما يعلوها
يستهدى في تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم
وما يبدية الرؤساء عنهم ، ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على
اقتراح لجنة شئون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار
بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة .

والمستفاد من أحكام هذه المادة ان الترقية الى الفئة التي يبدأ
ربطها بمبلغ ١٢٠٠ جنيه سنويا ، كمثل الترقية المثار أمرها في الدعوى

المطعون على الحكم الصادر فيها ، تكون بالاختيار ، وان الهدى في تقدير كفاية شاغلي الفئة الثانية التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنويا ، كثنان المدعى والمطعون على ترقيتهما قبل صدور القرار المطعون فيه . يكون في ضوء ما ورد بملفات خدمتهم وما يديه الرؤساء في حقهم .

ومن حيث ان الكفاية المؤهلة للترقى ، ايا كان مصدرها أو المعين الذي تستمد منه شواهدا ، اذ تحمل محل الاقدمية في مدارج الترقية بالاختيار ، فانها وان كانت تستبعد الاقدمية كمعيار حاسم في هذا المضمار ، الا أنه يبقى ان الاختيار كطريق قانوني للترقية انما يقصد به تمكين الادارة من انتخاب من تراه اصلح واجدر لتولى الوظيفة الاعلى بصرف النظر عن الاقدمية ، الأمر الذي يجيز عندئذ ترقية الأحداث دون الاقدم ، اذا كان الاحدث هو الاجدر وتقدير هذه الجدارة لا يتجاوز حدود القانون ، طالما يستمد التقدير اسبابه من اصول تنتج في ملفات الخدمة وشهادة الرؤساء ، بغير تعسف ولا أساءة لاستعمال السلطة .

ومن حيث انه بالرجوع للملفات خدمة المدعى والمطعون على ترقيتهما — السيد / والسيد / — يبين ان المدعى رقى الى الدرجة الثانية (الفئة ٨٧٦ / ١٤٤٠ طبقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١) اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٦٧ ، وكان يعمل بالادارة العامة للتصميم الصناعى ، وفي ٢٨/٥/١٩٧٣ نقل من تلك الادارة الى ادارة المكتبات والاحصاء ، ثم صدر قرار في ٢٣/٦/١٩٧٣ بتعيينه مشرفا على مكتبة الهيئة ، الى ان صدر قرار في ١٠/٧/١٩٧٥ متضمنا نقله لمعاونة مستشار الهيئة الذى اسندت اليه مهمة متابعة مشروعات الاستثمار العربى والاجنبى من ناحية حصر وتصنيف هذه المشروعات ، اما السيد / رقى الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج اعتبارا من ٣١/١٢/١٩٧١ وكانت وظيفته في ادارة التخطيط والمتابعة ، وفي ٢٧/٧/١٩٧٢ نقل للعمل بادارة الميزانية ، وبتاريخ ١٧/٣/١٩٧٦ ندب مديرا عاما للادارة العامة للتخطيط والمتابعة (الموازنات الاستثمارية والمتابعة) ، وقد رشح للاشتراك في برنامج تدريبي في مجال التخطيط الصناعى تنظمه منظمة

اليونيد وبالتعاون مع حكومة ألمانيا الاتحادية خلال شهر ابريل سنة ١٩٧٦ — وبالنسبة الى السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ ٠٠٠ رقى الى الفئة ٨٧٦ — ١٤٤٠ ج اعتبارا من ١٩٧١/١٢/٣١ ، وكان يعمل بإدارة الميزانية وفي ١٩٧٦/٣/١٧ ندب للعمل مديرا عاما للإدارة العامة للأحشاء (التوثيق والمعلومات) ، وقد رشح لائحة مقدمة من منظمة اليونيد وفي مجال التوثيق والمعلومات الصناعية في منتصف عام ١٩٧٦ بالاتحاد السوفيتي وبلجيكا ، وفي ١٩٧٦/٤/١٣ أوفد الى تونس في مهمة رسمية لحضور مؤتمر معلومات وبتاريخ ١٩٧٦/١١/٢٠ أوفد الى بودابست بالجر لحضور اجتماع منظمة اليونيد وفي مجال استخدام أساليب الاعلام الادارية في رفع الاداء الصناعي .

ومن حيث ان البيانات المقدمة في الدعوى من الهيئة الطاعنة تشير الى ان آخر تقارير سرية قدمت عن المدعى والمطعون على ترقيتيهما على مدى التقارير الخمس السابقة على ترقية كل منهم الى الفئة ٨٧٦/١٤٤٠ ج ، كانت بمرتبة جيد — جيد — ممتاز — ممتاز بالنسبة الى المدعى عن الفترة من ١٩٦٤/١/١ حتى آخر عام ١٩٦٧ ، وكانت كلها بمرتبة ممتاز بالنسبة الى المطعون على ترقيتيهما عن الفترة من ١٩٦٦/١/١ حتى آخر عام ١٩٧٠ ، وفيما قبل تلك التقارير ، كانت تقاريرهما افضل بصفة عامة بالمقارنة بتقارير المدعى .

ومن حيث أنه في ضوء ذلك فان جهة الادارة اذ تتجه لشغل وظائف رئيسية في الفئة ١٢٠٠/١٨٠٠ ج ، وتختار للترقية اليها المطعون على ترقيتيهما دون المدعى ، متذرة بانهما اجدر منه عند الاختيار لهذه الترقية ، فان تقريرها في هذا الشأن يكون مستمدا من عناصر نتيجته وأسباب تبناؤه من واقع ملفات الخدمة ، فعلى مدى مدة خدمة المدعى بالهيئة كانت تقاريره السنوية دون تقاريرهما على الوجه السابق ايراده ، وخلال المدى الزمني السابق على الترقية فيها شغل المدعى وظائف لا يتسم بأهمية ملحوظة تتراوح بين العمل في ادارة عامة والاشراف على مكتبه ومعاونة مستشار الهيئة في مهمة « حصر وتصنيف » مشروعات استثمارية ، بينما المطعون على ترقيتيهما اسندت اليهما أعمال ملحوظة

الأهمية بين العمل بإدارات عامة والقيام بأعمال مدير إدارة عامة ندبا يدل على ثقة الرؤساء وتقديرهم ، فضلا عن إيفادهما في مهام بالخارج مما يؤكد تلك الثقة وهذا التقدير ، ومن ثم يكون ما جئنا إليه جهة الإدارة من تفضيل لهما على المدعى في الترقية هو مسلك له ما يبرره في الواقع ، ولا يتأتى الادعاء بمخالفته للقانون ، لأن له مسند يقيسه ولا يسمح بالتمقيب عليه بادعاء فساد على نحو يبطل قرار الترقية لإعلان الاختيار أو تخلف مسنده ، هذا إلى أنه ليس في الأوراق ما يمكن معه استظهار أن الاختيار شابه انحراف أو إساءة لاستعمال السلطة .

(طعن رقم ٢٠٣ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨١/٦/٢١)

ثالثا : - الترقية بالأقدمية في النسبة المقررة لذلك ، واستعمال نسبة الاختيار .

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

الترقية بالاختيار سواء بالتطبيق للمادة ٣٨ أو المادة ٤١ من قانون الموظفين ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - جوازية - الترقية بالأقدمية في النسبة المقررة لذلك - وجوبية .

ملخص الحكم :

أن المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن تكون الترتيبات إلى درجات الكادرين الفني العالي والإداري بالأقدمية في الدرجة ومع ذلك يجوز الترقية بالاختيار للكفائية في حدود نسبة ٥٠٪ للترقية من الدرجة الثالثة إلى الدرجة الثانية ، كما تنص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون المذكور على أنه يجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط إلى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي في حدود النسبة المخصصة للاختيار ، وبشرط أن لا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويمكن بهذه القواعد عند

الترقية الى أية درجة أعلى . ويبين من ذلك أن الترقية بالاختيار ، سواء بالتطبيق للمادة ٣٨ أو المادة ٤١ من القانون المذكور ، هو أمر جوازى متروك لتقدير الجهة الادارية ، فقد ترى عدم استعمال هذه الرخصة وتجزى الترقية على أساس الاقدمية أو بعض الدرجات التى كان يجوز لها أن ترقى فيها بالاختيار سواء بتطبيق هذه المادة أو تلك ، وعلى العكس من ذلك فان الترقية بالاقدمية فى النسبة المقررة لذلك وجوبية ، كما لا يجوز للجهة الادارية ان تجوز على هذه النسبة فترقى بالاقدمية عددا من الدرجات أقل مما تحدده هذه النسبة .

(طعن رقم ١٧٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

سلطة الادارة مقيدة فى الترقية لغاية الدرجة الثانية - وجوب التزام نسبة معينة للاقدمية ، والبده بها ، وعدم التخطى فى نسبة الاقدمية الا اذا قدم تقريران بدرجة ضعيف واتمام الترقية فى نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العامين الآخرين - سلطتها فى الترقيات خارج هذه القيود ، وفى الترقيات فيما يطو الدرجة الثانية .

ملخص الحكم :

ان الشارع ، وان قيد سلطة الادارة فى الترقية لغاية الدرجة الثالثة بقيود هى التزام نسبة معينة للاقدمية والبده بهذه النسبة وعدم تخطى صاحب الدور فى نسبة الاقدمية الا اذا قدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وأن تكون الترقية فى نسبة الاختيار بحسب درجة الكفاية فى العامين الآخرين ، الا أنه فيما عدا هذه القيود الواردة على الترقيات لغاية الدرجة الثالثة ، ثم فى الترقيات من الدرجة الثانية الى الاولى وما يعلوها التى لم تقيد بمثل تلك القيود - فان الشارع قد جعل ولاية الترقية اختيارية للادارة واطلق سلطتها فى تقدير ملائمتها ووزن مناسبتها ، فيجوز لها أن تجريها على أساس الاقدمية اذا توافرت الصلاحية فى صاحب الدور ، ويجوز لها ان تجريها بالمفاضلة بين المرشحين

فترقى الأحدث اذا كان اكفاً من الأقدم ، ولا معقب عليها في هذا كله ، مادام قد خلا تصرفها من اساءة استعمال السلطة ، وبشرط أنه عند التساوى في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم بالأقدمية .

(طعن رقم ١٧٣٦ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

تحديد القانون نسبة الاقدمية ونسبة الاختيار - استفادة نسبة الاقدمية في احدى حركات الترقية ، وعدم ترقية أحد بالاختيار - استعمال نسبة الاختيار في حركة ترقية تالية خلال السنة - صحة ذلك .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن مجموع الدرجات الثانية التي كانت محلاً للترقية في قرارات (سبتمبر سنة ١٩٥٢ وفبراير وأبريل سنة ١٩٥٣) هي تسع درجات ، يخص نسبة الاقدمية فيها - بالتطبيق لأحكام المادة ٣٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة قبل تعديلها بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ - الثلثان ، أي ست درجات ، ونسبة الاختيار فيها الثلث ، أي ثلاث درجات ، بشرط الا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على أربعين في المائة منها طبقاً للمادة ٣٩ منه ، وأنه لم يتم في القرارين المذكورين الأولين (سبتمبر وفبراير) أية ترقية بالاختيار وإنما تمت الترتيبات فيها بترتيب الاقدمية وحدها ، فيكون من حق الادارة - والحالة هذه - أن تستدرك أعمال حقها في الترقية بالاختيار ، أي في غير الدور في حدود نسبتها المقررة ، في قرار الترقية الصاندر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، مادامت قرارات الترقية جميعاً قد صدرت خلال السنة .

(طعن رقم ٩٦٩ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١١/٢٣)

الفصل الرابع

الترقية والكادرات والمؤهل الدراسي
والوظائف التي تقتضى تأهيلاً خاصاً

الفرع الأول

الترقية والكادرات

أولاً : الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي إلى الدرجة الثالثة
في الكادر الإداري :

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي إلى الدرجة الثالثة في الكادر الإداري — الأصل فيها مراعاة القيود الواردة بالمادة ٤١ من قانون الموظفين — جواز اهدار بعض هذه القيود بسبب استحالة الترقية إلى درجات الكادر العالي في نسبة الأقدمية — تطبيق ذلك بالنسبة إلى الدرجات الثالثة بالكادر الإداري في ميزانية وزارة العدل — جواز شغلها بالترقية إليها بالاختيار من بين موظفي الدرجة الرابعة في الكادر الكتابي متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاختيار .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض المادتين ٣٣ و ٤١ من قانون نظام موظفي الدولة أن المادة ٣٣ تقرر أصلاً عاماً وهو عدم جواز ترقية الموظف إلا إلى درجة خالية من نوع الوظيفة التي يشغلها فنية أو إدارية أو كتابية . على أن الشارع قرن هذا المبدأ باستثناء نصت عليه المادة ٤١ أجاز بمقتضاه الانتقال إلى الكادر الإداري أو الكادر الفني العالي لمن يبلغون

في الكادر الكتابي أو الكادر الفني المتوسط أعلى درجاته ، ذلك أنه رأى — لاعتبارات خاصة — أن يفسح مجال الترقى — ولكن بقدر محدود — أمام موظفي الكادرين الفني المتوسط والكتابي ، الذين ينتهي التدرج في درجاتهم حسب جدول الدرجات والمرتبات الملحق بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر بالدرجة الرابعة ، فأشار في صدر المادة ٣٣ التي أوردت الأصل العام الى الاستثناء الذي فصلته المادة ٤١ •

ويبين من الاطلاع على هذه المادة الأخيرة أن الشارع قد استهدف بها هدفين :

الأول — افادة موظفي الكادر المتوسط باجازه ترقية الى درجات الكادر الاداري والكادر الفني العالي ، متى بلغوا في الكادر الكتابي أو الكادر الفني المتوسط أعلى درجاته •

الثاني — المحافظة في الوقت ذاته على حقوق أصحاب المؤهلات الجامعية والعالية الذين ينتظمهم أصلا الكادر الاداري والفني العالي •

وتحقيقا لهذه الهدفين الأساسيين أورد شروطا وقيودا بهذه المادة أوجب مراعاتها عند اجراء تلك الترتيبات ، فنص على أن تكون الترقية في جداول النسبة المخصصة للاختيار بشرط ألا يزيد نصيب ذوي المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من هذه النسبة ، وزاد على ذلك في صدد الترقية من الكادر الفني المتوسط الى الكادر الفني العالي فشرط مراعاة هذه القاعدة عند الترقية الى أية درجة أعلى •

ويبين من الاطلاع على ميزانية وزارة العدل عن السنة المالية ١٩٥٧/٥٦ أن درجات الكادر الاداري تقتصر في بعض فصول هذا الفرع على درجة أو درجتين أو ثلاث على الأكثر • فالوظائف الادارية في أقلام المحضرين تقتصر على درجة ثالثة واحدة لكبير المحضرين ، وفي محكمة النقض درجة ثانية واحدة لكبير الكتاب ودرجتان ثالثة لوكيل كبير الكتاب ورئيس القلم المدني ، وفي النيابة العامة درجتان ثانية احدهما ل مدير ادارة النيابة المساعد والأخرى لرئيس اقسام التفتيش ، ودرجتان ثالثة احدهما لرئيس السكرتارية والأخرى لكبير المفتشين ،

وفي مصلحة الطب الشرعي درجتان ثالثة احدهما لمدير الادارة والاخرى لمدير السكرتارية والتفتيش . ويؤخذ من ذلك أن هذه الدرجات ليست وارادة في تسلسل هرمي على النحو المتبع في الوزارات والمصالح الأخرى ، ولكنها تتميز بوضع خاص في الوزارات والمصالح المختلفة أمثلة بـ « بلا شك » على واضح الميزانية ظروف العمل في هذه المرافق ، حتى يكفل سيرها على النحو الذي يحقق الصالح العام ، ويبدو أنه قدر أن حسن سير العمل في هذه المرافق يقتضى رقابة واشرافا على موظفي الكادر الكتابي ، ولهذا أنشأ وظائف لمواجهة هذه الحاجة . ولما كان التدرج الإداري يقتضى أن تخصص لهذه الوظائف درجات أعلى من درجات الكادر الكتابي . لذلك خص هذه الوظائف الإدارية بوضع متميز في الميزانية ، وخصص لها درجات مالية تفرج على نظام التدرج الهرمي المعروف في ترتيب الدرجات . يؤيد هذا النظر أن الدرجات الثلاثة التي وردت في الكادر الإداري في الفصول المذكورة إنما تكون في السلم الإداري الوظائف التالية في المسئولية لوظائف الكادر الكتابي ، وأن هذه الوظائف في حقيقتها وظائف كتابية ولو أن مسمياتها القانونية إدارية ، بل إنها وردت في بعض الفصول كما في محكمة النقض بمسمياتها الكتابية وهي وظيفة « وكيل كبير الكتاب » .

ومتى كان الأمر كذلك بالنسبة الى طبيعة هذه الدرجات ، ووضعها الخاص المتميز ، والغرض الذي استهدفه واضح الميزانية من افادة موظفي الكادر الكتابي منها ، فإنه يجوز في هذه الحالة بالذات ، وازاء حالة الضرورة المترتبة على الوضع المذكور ، واعمالا للنصوص القانونية ، تطبيق الحكم الوارد في المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الذي يجيز الترقية بالاختيار من أعلى درجة في الكادر الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الإداري ، متى توافرت شروط الترقية بالاختيار وذلك تحقيقا للحكمة التي توخاها الشارع من اباحة الترقية من الكادر الكتابي الى الكادر الإداري ، يؤيد هذا النظر أن الكادر — بالفروع المشار اليها بوزارة العدل — قد خلا ممن يضارون بهذه الترقية من أية طائفة ، لأنه يبدأ بالدرجة الثالثة ، ومن ثم يتحقق

هدف الشارع من افادة موظفى الكادر الكتابى دون مساس أو اضرار
بغيرهم من موظفى الكادر الادارى •

لهذا فانه يجوز تسفل السدرجات الثالثة فى الكادر الادارى غير
المستكمل فى فروع الوزارة بالترقية اليها بالاقتيار من بين موظفى
الدرجة الرابعة متى توافرت فيهم شروط الترقية بالاقتيار •

هذا وتشير الجمعية العمومية بتعديل وضع الميزانية بإنشاء كادر
ادارى متدرج على شكل هرمى على النحو المألوف فى الوزارات والمصالح
الأخرى ، بحيث يتيح عمل الحكم الوارد فى المادة ٤١ من القانون رقم
٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بتوفير نسب للترقية
بالأقدمية وأخرى بالاقتيار •

(نوى ٣٧ فى ١٩٥٧/١/٢٤)

ثانيا : الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى
الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى :

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

— جواز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر
الفنى المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى —
ورود هذا الحكم فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وصدر القرار
التقسيرى رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ متضمنا هذا الحكم — مؤداه العمل بهذا
الحكم فى فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام مؤقتة
للعاملين المدنيين بالدولة — المقصود بأعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط
أو الكتابى هو أعلى درجة فى الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ لأعلى درجة من هذا النوع فى ميزانية الوزارة أو المصلحة •

ملخص الفتوى :

ان المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى

الدولة الملغى تنص على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الادارى » وأن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة وأن لم يتضمن نصا مماثلا لنص هذه المادة الا أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة قد صدر ناصا في المادة الأولى منه على أن « أولا : ٠٠٠٠. ثانيا: تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة في تاريخ نفاذ هذا القانون ، وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية ، وذلك كله وفقا للقواعد والشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ».

ثالثا — يتم التعيين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة مايتأتى :

١ — يراعى عند التعيين والترقية استبعاد ما ورد في القانون المذكور من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية ناصا في المادة التاسعة منه على أن « تجرى ترقيات العاملين بمراعاة التقسيمات النوعية والشخصية الواردة بالميزانية ويشترط قضاء المدد اللازمة للترقية المبينة بالجدول الأول المرافق » .

وقد صدر في تفسير النصوص المقدمة قرار اللجنة العليا لتفسير قانون العاملين رقم ٤ لسنة ١٩٦٥ ناصا في مادته الثالثة على أنه « تجوز ترقية العاملين الشاغلين أعلى درجات الكادرين الفني المتوسط والكتابى بإحدى الوزارات والمصالح الى الدرجة التالية في الكادر العالى » . ومقتضى هذا ان يطبق نص المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ خلال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ .

وقد قصد المشرع في واقع الأمر بأعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط أو الكتابي في مفهوم ما نصت عليه المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أعلى درجات هذين الكادرين بالنظر الى الجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ولم يدخل في مقصوده أعلى درجة في ميزانية الوزارة أو المصلحة لأن هذه الدرجة الأخيرة قد تختلف من وزارة أو مصلحة أخرى بحيث يصبح تطبيق أحكام القانون مرهونا بظروف كل وزارة أو مصلحة بما يفضي الى ايجاد تفاوت لا مبرر له سوى المصادفة في أوضاع ومراكز متماثلة بغير ضابط موحد ينظّمها على حد سواء وهو ما لا يمكن أن يكون قد انصرف اليه مراد الشارع .

ونظرا لأن الدرجة السادسة ليست هي أعلى درجة في كل من الكادرين الفني المتوسط والكتابي وفقا للجدول المرافق للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم فلا تجوز الترقية منها الى الدرجة التالية لها في الكادر العالي لمجرد كونها أعلى الدرجات المتوسطة في ميزانية الوزارة أو المصلحة .

ولما كان العامل محل البحث يشغل الدرجة السادسة الكتابية بميزانية المؤسسة العلاجية وهي ليست أعلى درجة بالكادر الكتابي حسبما سلف بيانه فانه لا تجوز ترقيته الى الدرجة الخامسة بالكادر الاداري لاستقلال كل من هذين الكادرين عن الآخر فضلا عن عدم تحقق شروط انطباق المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

لذلك انتهى الرأي الى عدم جواز ترقية السيد المذكور العامل بالمؤسسة العلاجية لحافظة القاهرة من الدرجة السادسة بالكادر الكتابي الى الدرجة الخامسة بالكادر الاداري لما تقدم من أسباب .

(غتوى ٢٢٥ في ١٩٦٦/٢/٢)

ثالثاً : الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى :

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

ترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى - المادة ٤١ من قانون الموظفين - شروطها - سريانها على أصحاب المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات بالكادر الفنى العالى قبل العمل بقانون الموظفين .

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الأولى من المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة ، المعدلة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ ، ثم بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، نصت على أنه « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط ألا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى » . والذى يبين من استعراض المراحل التشريعية المتعاقبة التى مر بها نص المادة ٤١ سلفه الذكر ، أن تحديد نسبة معينة من الدرجات ليرقى اليها الموظفون الذين كانوا على الكادر المتوسط ، كان الغرض منه حماية ذوى المؤهلات العالية المعينين على الكادر العالى ، وأن المشرع قد استعرض عند وضع هذه المادة ثلاث طوائف من الموظفين ، الطائفة الأولى : تنتظم حملة المؤهلات العالية الشاغرين درجات فى الكادر العالى ، وهذه الطائفة أراد المشرع حمايتها بتحديد نسبة معينة من درجات الكادر العالى يرقى اليها موظفو الكادر المتوسط . والطائفة الثانية : تنتظم الموظفين أصحاب المؤهلات العالية المعينين على الكادر المتوسط ، وهؤلاء رأى المشرع أن تكون ترقيتهم على الكادر العالى فى حدود النسبة المقررة للاختيار ، أما الطائفة الثالثة : فتنتظم ذوى المؤهلات المتوسطة من موظفى الكادر المتوسط ، وهؤلاء حدد لهم المشرع نسبة أقل من درجات الكادر العالى للترقية

عليها وهى ٤٠٪ من النسبة المقررة للاختيار ، وبذلك واجهه المشرع حالات هذه الطوائف الثلاث . ونظمها تنظيما عادلا هدف به الى افسادة موظفى الكادر المتوسط بقدر الى جانب حماية موظفى الكادر العالى ذوى المؤهلات العالية فى حدود معقولة . أما القول بأن القيود الواردة فى المادة ٤١ سالفه الذكر قصد بها فقط حماية الموظفين الشاغلين من قبل لدرجات فى الكادر العالى أيا كان مؤهلهم، فمردود بأنه ظاهر من الأعمال التحضيرية أن المشرع قصد بتلك القيود حماية ذوى المؤهلات العالية من موظفى الكادر العالى من منافسة موظفى الكادر المتوسط ، وعلى الأخص أصحاب المؤهلات المتوسطة منهم ، ولذلك خصص لهؤلاء وأولئك نسبة معينة من درجات الاختيار ينطلقون فى حدودها . وقد جاء قانون نظام موظفى الدولة بتنظيم جديد دائم لجميع شئون الموظفين العامة ، ووضع قواعد عامة فى هذا الشأن تسرى على جميع الحالات التى تتم فى ظله ، وهو اذ نص فى الفقرة الأولى من المادة ٤١ على كيفية معاملة الموظفين من ذوى المؤهلات المتوسطة الموجودين بالكادر العالى ، فانه قد وضع قاعدة عامة تسرى بأثر مباشر على المراكز التى تنشأ فى ظل حكم هذه المادة دون نظر الى ما سبق من أوضاع ، ومن ثم فلا يصح القول بتخصيص هذا الحكم وقصره على بعض ذوى المؤهلات المتوسطة دون البعض الآخر ، اذ أن قصره على من ينقل منهم الى الكادر العالى بعد صدوره فيه تمييز بغير مميز فضلا عن عموم النص ، يؤيد ذلك أن القانون رقم ٦٠٨ لسنة ١٩٥٤ ، المعدل بالقانون رقم ٨٧ لسنة ١٩٥٥ الخاص بوزارة التربية والتعليم . قد نص على أنه « تجوز الترقية خلال المدة المذكورة بالنسبة لموظفى الكادر الفنى المتوسط والكادر الكتابى من أعلى الدرجات فى هذين الكادرين الى الكادر الفنى العالى والادارى المدمجين فى حدود ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القاعدة بالنسبة لجميع موظفى الكادرين الفنى العالى والادارى غير الحاصلين على مؤهل عال عند الترقية لأية درجة أعلى » . وفى ذلك تعبير صادق عن مراد الشارع من تقنين المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة . لذلك فان الشروط الواردة فى الفقرة الأولى من المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة تسرى على أصحاب المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات بالكادر

الفنى العالى ، سواء تم لهم ذلك قبل العمل بقانون نظام موظفى الدولة
أو بعده .

(فتوى ٤٢٥ فى ١٠/٢/١٩٥٥)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة من موظفى الكادر الفنى المتوسط
الى الكادر الفنى العالى — شروطها — المادة ٤١ من قانون الموظفين —
عدم التقيد بهذه الشروط بالنسبة لمن سبق نقلهم الى الكادر العالى قبل
١٩٥٢/٧/١ عند ترقيةهم الى ما دون الدرجة الثالثة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة قد
استحدث فيما استحدثه من مبادئ فى نظم التوظيف مبدأ الفصل بين
الكادرات المختلفة ، فنص فى مادته الثانية على تقسيم الوظائف الداخلة
فى الهيئة الى فئتين : عالية ومتوسطة ، كما نص على تقسيم كل من
هاتين الفئتين الى نوعين : فنى وإدارى للأولى ، وفنى وكتابى للثانية .
وتتضمن الميزانية بياناً لكل نوع من هذه الوظائف ، ويقتضى هذا المبدأ
عدم جواز النقل من كادر الى آخر ، الا أن المشرع أجاز — على سبيل
الاستثناء من هذه القاعدة — الترقية من الكادر الفنى الى الكادر الفنى
العالى ، وكذلك الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الإدارى بقيود
وشروط معينة ، فنص فى المادة ٤١ على ما يأتى :

« تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر
الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى فى حدود
النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات
المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد
عند الترقية الى أية درجة اعلا كما تجوز الترقية من اعلا درجة فى الوزارة
أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى فيها الى الدرجة التالية لها فى
الكادر الإدارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد

نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار » •

وظاهر من الفقرة الأولى من هذا النص أنه يجب للترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى توافر الشروط الآتية :

أولاً — أن تكون الترقية من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى •

ثانياً — أن تكون هذه الترقية فى حدود النسبة المخصصة للاختيار، وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاختيار •

ثالثاً — أن تراعى هذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلا •

ويستهدف المشرع بهذا الاستثناء افساح مجال الترقية أمام ذوى المؤهلات المتوسطة بإجازة ترقيةهم الى الكادر الفنى العالى ، ووضع لذلك قيودا تقتضيها المصلحة العامة ، فنص على أن تكون هذه الترقية فى النسبة المخصصة للترقية بالاختيار وبحيث لا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة عن ٤٠٪ من هذه النسبة ، كما نص على أن تكون الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة الى الدرجة العالية لها فى الكادر الفنى العالى، وذلك لضمان مستوى عال فى الكفاية لوظائف الكادر الفنى العالى التى تعلو أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط •

ولما كانت القواعد المعمول بها قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة لم تتضمن مثل هذه القيود من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ، وقد ترقب على ذلك أن بعض موظفى الكادر المتوسط نقلوا الى الكادر الفنى العالى قبل بلوغهم أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى الوزارة أو المصلحة التى يعملون بها • ولما كانت قيود الترقية التى نصت عليها المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة المثار اليها لانتسرى الا عند الترقية من أعلا درجة فى الكادر الفنى المتوسط فى

الوزارة أو المصلحة الى الدرجة العالية لها في الكادر الفني العالي ، لهذا فان ترقية هذه الطائفة من الموظفين لا تخضع لقيود المادة ٤١ المشار اليها الا بعد بلوغهم في الكادر الفني العالي درجة تعادل أعلا درجة في الكادر الفني المتوسط في الوزارة أو المصلحة التي يعملون بها ، ويؤيد هذا النظر :

أولا — نص الفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهو صريح في أن قيود الترقية التي وردت به انما تسرى عند الترقية من أعلا درجة في الكادر الفني المتوسط في الوزارة أو المصلحة الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي ، ومن ثم فهي لاثرى اذا كانت الترقية في درجة أدنى من تلك الدرجة .

ثانيا — أن القول بـسريان هذه القيود حتى ولو كانت الترقية في الكادر الفني العالي من درجة أدنى من أعلا درجة في الكادر الفني المتوسط يؤدي الى شذوذ ينزه عنه المشرع ، ذلك أن مركز أفراد هذه الطائفة الذين نقلوا الى الكادر الفني العالي يكون أسوأ من مركز زملائهم ممن ظلوا بالكادر الفني المتوسط ، فبينما ينطلق هؤلاء في الترقية في الكادر الفني المتوسط دون قيد أو شرط حتى يبلغوا أعلا درجاته ، فان زملاءهم الذين نقلوا الى الكادر الفني العالي يتعرضون في ترقيةهم حتى قبل بلوغهم درجة تعادل أعلا درجة في الكادر الفني المتوسط ، وذلك بسبب قيود الترقية المنصوص عليها في المادة ٤١ من قانون نظام موظفي الدولة المشار اليها ، مع أنه روعي في نقلهم الى الكادر الفني العالي ما امتازوا به من كفايه على زملائهم . ولما كان الموظفون في الصالة المعروضة من ذوى المؤهلات المتوسطة ، وقد تم نقلهم من الكادر الفني المتوسط الى الكادر الفني العالي قبل تاريخ العمل بقانون نظام موظفي الدولة ، وقيل بلوغهم أعلا درجة في الكادر الفني المتوسط وهي الدرجة الرابعة ، لهذا — وتطبيقا للقاعدة سالفة الذكر — فانهم لا يخضعون في ترقيةهم في الكادر الفني العالي لأحكام المادة ٤١ من القانون المشار اليه الا عند بلوغهم الدرجة الرابعة في الكادر المذكور وهي الدرجة المعادلة لأعلا درجة في الكادر الفني المتوسط ، ومن ثم يكون القرار الصادر بترقية هؤلاء الموظفين بالأقدمية من

الدرجة الخامسة بالكادر الفني العالى الى الدرجة الرابعة بالكادر ذاته — دون التقيد بأحكام المادة ٤١ من قانون الموظفين — قد جاء مطابقاً لأحكام القانون ، وذلك لأن قيود الترقية الواردة بالفقرة الأولى من المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا ترى بالنسبة لذوى المؤهلات المتوسطة الذين كانوا قبل تاريخ العمل بهذا القانون بالكادر الفني العالى فى درجات تقل عن أعلا درجة بالكادر المتوسط الا عند بلوغهم فى الكادر الفني العالى درجة تعادل أعلا درجة بالكادر المتوسط.

(فتوى ٧٤٤ فى ٢٨/١١/١٩٥٦)

قاعدة رقم (١٣١)

المبدأ :

ترقية بالادمية المطلقة — جوازها حتى الدرجة الثانية بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون فعلاً درجات فى الكادر الفني العالى قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ بتعديل بعض احكام قانون موظفى الدولة *

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة تنص على أن « تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفني العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٢٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية درجة أعلى * »

كما تجوز الترقية من أعلى درجة فى الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى فيها الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية للاختيار » وان المادة الأولى

من القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن « تكون الترققيات في درجات الكادريين الفني العالي والاداري الى الدرجة الثانية فما دونها وفي درجات الكادريين الفني المتوسط والكتابي بالاقدمية المطلقة في الدرجة وذلك طبقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة » .

واخيرا صدر القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد نصت المادة الثانية على أن تعدل المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الآتي :

« تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي ومن الكادر الكتابي الى الدرجة التالية في الكادر الاداري » .

ويستفاد من هذه النصوص وعلى الخصوص من نص المادة الثامنة من القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أن الخلاف الذي ثار حول وضع ذوى المؤهلات المتوسطة التي تعين لدرجات في الكادر الفني العالي ، وما اذا كانت ترقياتهم تقف عند ائحد الذي بلغوه دون أن يجاوزه الى درجات أعلى أم ينطلقون في الترقية بالاقدمية في هذا الكادر شأنهم في ذلك شأن اقرانهم من موظفي هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العالية - هذا الخلاف - قد زال بعد تعديل المادة ٤١ على النحو المشار اليه فيما سبق ، ذلك لان القيود والشروط التي كانت تشترطها المادة ٤١ قبل تعديلها لترقية حملة المؤهلات المتوسطة في الكادر الفني العالي - قد زالت منذ تاريخ العمل بالقانون الجديد الذي اجاز ترقية تلك الفئة من الموظفين من أعلى درجة في الكادر المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر العالي دون قيد أو شرط ، ومن ثم فإنه يجوز منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة من أعلى درجة في الكادر المتوسط التي كان معمولاً بها في ظل النص القديم ويكون شأن الموجودين منهم الآن في الكادر الفني العالي في نصوص الترقية شأن زملائهم من موظفي الكادر الاصليين فيرقون معهم وفقا لنص المادة الاولى من القانون

رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٠ الى الدرجة الثانية فما دونها بالاقدمية المطلقة
وفقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن حملة المؤهلات المتوسطة
الذين يشغلون الآن درجات في الكادر الفني العالي ينطلقون في الترقية
بالاقدمية في هذا الكادر حتى الدرجة الثانية شأنهم في ذلك شأن اقرانهم
من موظفي هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العالية .

(مئوى ٤٦٥ في ١٩٦٠/٦/١)

قاعده رقم (١٢٢)

المبدأ :

ترقية حملة المؤهلات المتوسطة في الكادر الفني العالي في الفترة
الواقعة بين تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ وتاريخ العمل
بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ — خضوعها لحكم المادة ٤١ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ —
ترقيتهم بعد هذه الفترة — انطلاقهم فيها بالاقدمية حتى الدرجة الثانية
شأنهم شأن حملة المؤهلات العالية .

ملخص الفتوى :

يبين من استظهار نصوص القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المنظمة
لموضوع ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الى وظائف الكادر العالي أن
المادة ٤١ من هذا القانون كانت تنص على أنه « تجوز الترقية من أعلى
درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة
التالية لها في الكادر الفني العالي في حدود النسبة المخصصة للاختيار
وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠٪ من النسبة
المخصصة للاختيار ، ويعمل بهذه القواعد عند الترقية الى أية
درجة أعلى ، كما تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة
من درجات الكادر الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الادارى في
حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات
المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية بالاخير » ، وقد

استهدف المشرع بهذا النص انصاف ذوى المؤهلات المتوسطة الذين تتقف ترقياتهم عند نهاية الكادر المتوسط وذلك بفتح سبيل الترقى امامهم الى درجات الكادر العالى على ان تكون ترقيتهم فى هذا الكادر بالشروط والقيود المشار اليها فى هذه المادة وذلك رعاية لحقوق شاغلى درجات الكادر العالى من حيلة المؤهلات العالية وبذلك يتم التوافق بين مصلحتى الفريقين .

وبتاريخ ٥ من سبتمبر سنة ١٩٥٩ صدر القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ ونص فى المادة الاولى على ان « تكون الترقيات فى درجات الكادرين الفنى العالى والادارى الى الدرجة الثانية وما دونها ، وفى درجات الكادرين الفنى المتوسط والكتابى بالاقدمية المطلقة فى الدرجة وذلك طبقا لقواعد الترقية بالاقدمية المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة » وقد ثار الخلاف عقب صدور هذا القانون طوال استمرار العمل بالقيود التى كانت تشترطها المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة وهى القيود الخاصة بأن تكون الترقية اليه من أعلى درجة فى الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية فى الكادر الفنى العالى فى حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار وأن تظل ترقياتهم التالية فى وظائف الكادر العالى خاضعة لهدف القيود ، ذلك ان رأيا اتجه الى استمرار العمل بالشروط والقيود المشار اليها عند ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة فى وظائف الكادر الفنى العالى ، فى حين أن رأيا آخر ذهب الى أن هذه القيود ومردّها جميعها الى مبدأ الترقية بالاختيار قد سقطت منذ تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ الذى ألغى الترقية بالاختيار وجعل الترقية بالاقدمية هى القاعدة فى الحدود المتقدم ذكرها بالنص ، وقد عرض هذا الخلاف على اللجنة الاولى للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة يوم ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٠ فسرأت أن إلغاء قاعدة الترقية بالاختيار بالمادة الاولى من القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ لا يستتبع إلغاء حكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالنسبة الى من سبقت ترقيتهم الى وظائف الكادر العالى تطبيقا لهذا النص : ذلك ان المشرع انما استعار فى المادة ٤١ نسبة الاختيار

المنصوص عليها في المادة ٣٨ من هذا القانون وازدادت اليها قيودا آخرى يقضى بتحديد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة من درجات الكادر الفنى العالى بـ ٤٠ ٪ من النسبة المحددة للاختيار وان القول بغير ذلك يؤدى الى احدى نتيجتين كلتاهما بعيدة عن ذهن المشرع الاولى انطلاق ذوى المؤهلات المتوسطة فى الترقية بالاقدمية فى الكادر العالى شأنهم فى ذلك شأن اقرانهم من موظفى هذا الكادر الاصليين حملة المؤهلات العمالية والثانية وقف ترقيةاتهم عند الحد الذى بلغوه دون ان يجاوزوه الى درجات أعلى وخلصت اللجنة الى رأى يقضى بجواز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الموجودين وتتخذ فى الكادر العالى تطبيقا للمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى درجات هذا الكادر بالقيود والشروط المنصوص عليها فى هذه المادة ، وأوصت فى ختام فتاها بضرورة تعديل التشريع دفعا للبس والغموض فى شأن تحديد مراكز طائفة الموظفين من حملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون درجات فى الكادر الفنى العالى وذلك بنص صريح يحدد مصيرهم فى الترقيةات وهل تطبق عليهم احكام القانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ فيرتقون بالاقدمية المطلقة حتى الدرجة الثانية أم يظلون خاضعين لاحكام المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة عند ترقيةاتهم الى الدرجات التالية على نحو ما رأت اللجنة وقد استجاب المشرع لهذه التوصية فأصدر القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ معدلا نص المادة ٤١ على الوجه الآتى : « تجوز الترقية من أعلى درجة فى السوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى ومن الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الادارى » .

والاصل ان تسرى القوانين من حيث الزمان بأثر مباشر على الوقائع التى تحدث منذ تاريخ العمل بها ، ولا تسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة الا بنص صريح فيها . ولا كان القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه قد خلا من النص على سريانه بأثر رجعى على الوقائع السابقة على تاريخ العمل به فعلى ماتقدم يكون سريان هذا القانون مقصورا على الوقائع التى تحدث منذ تاريخ العمل به ، فلا يسرى بأثر رجعى على الوقائع السابقة على هذا التاريخ .

وقد تمت ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الذين يشغلون وظائف فى الكادر الفنى العالى الى هذا الكادر فى ظل المادة ٤١ من القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ المتقدم ذكرها قبل تعديلها بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ الذى النى القيود التى كانت تقيد الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ، فيسرى فى شأنهم حكم المادة ٤١ المذكورة الى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ حيث ينطلقون بعد هذا التاريخ فى الترقية بالاقدمية حتى الدرجة الثانية أسوة بزملائهم شاغلى وظائف هذا الكادر من حملة المؤهلات العالية على نحو ما أنتهت اليه الجمعية بجلستها المنعقدة فى ١٨ من مايو سنة ١٩٦٠ لهذا انتهى رأى الى ان ترقية حملة المؤهلات المتوسطة فى وظائف الكادر الفنى العالى فى الفترة الواقعة بين تاريخ العمل بالقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ والقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ يخضع لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٦٠ اما بعد تاريخ العمل بهذا القانون الاخير فانهم يخضعون لحكمه فينطلقون فى الترقية بالاقدمية حتى الدرجة الثانية، شأنهم فى ذلك شأن زملائهم من حملة المؤهلات العالية فى هذا الكادر .

(بنوى ١٠٠٢ فى ١١/١١/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٣٣)

المبدأ :

القيد الذى استحدثته المادة ٤١ من قانون الموظفين فى صدد ترقية ذوى المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالى — سريانه على ترقيات ذوى المؤهلات المتوسطة التى تتم فى القانون الجديد ولو كانوا قد انتقلوا للكادر العالى قبل ذلك — عدم اعتبار ذلك تطبيقا للقانون باثر رجعى ، بل اعمالا لاثره المباشر — علاقة الموظف بالحكومة علاقة لاثمية .

ملخص الحكم :

: يسرى القانون الجديد باثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يسرى باثر رجعى على الوقائع والمراكز القانونية التى تقع أو تتم بعد الغائه الا اذا مد العمل به بالنقض ومركز

الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت ، وليس له أن يستمسك بأن له حقا فى أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذى عين فى ظله ، بل يخضع النظام القانونى للموظفين للتعديل والتغيير وفقا لمقتضيات المصلحة العامة ويسرى التنظيم الجديد على الموظف بأثر مباشر من تاريخ العمل به ، ولكنه لا يسرى بأثر رجعى بما يهدر المراكز القانونية الذاتية التى تكون قد تمت وتحققت لصالح الموظف نتيجة لتطبيق التنظيم القديم الا بنص خاص فى قانون يقرر الأثر الرجعى . وعلى مقتضى ما تقدم يسرى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بما تضمنه من أحكام على المدعى ولو أنه كان قد رقى الى الكادر العالى قبله الحكم الذى استمدته القانون المذكور فى المادة ٤١ قييدا على ترقيات ذوى المؤهلات المتوسطة مادامت الترقية المتنازع عليها وقعت فى ظل القانون الجديد ، اما ترقيات ذوى المؤهلات المتوسطة التى كانت قد تمت قبل القيود التى أورحتها المادة ٤١ فغنى عن البيان انها لا تمس ، والا كان ذلك تطبيقا للقانون الجديد بأثر رجعى .

(طعن رقم ١٧٣٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٦)

قاعدة رقم (١٣٤)

المبدأ :

المادة ٤١ من قانون نظام موظفى الدولة — ترقية الموظف من أعلى درجة فى الكادر المتوسط أو الكتابى الى الدرجة التالية لها فى الكادر الفنى العالى أو الادارى — اعتبارها بمثابة تعيين فى الكادر الاعلى مع اعفاء الموظف من شروط الحصول على المؤهل العالى — لا اعتداد بأقدميته فى ترتيب أقدميته فى الكادر العالى :

ملخص الحكم :

استثناء من قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالى واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا ، أجاز القانون ترقية الموظف من أعلى درجة فى الكادر المتوسط أو الكتابى الى الدرجة

التالية لها في الكادر الفني العالي أو الكادر الإداري بالشروط وفي الحدود الواردة بالمادة ٤١ من قانون نظام موظفي الدولة . وغنى عن القول أن مثل هذه الترقية لا تشترط أن يكون الموظف المنقول حاصلا على المؤهل العالي الذي كان يجيز تعيينه ابتداء في هذا الكادر ، فترقية مثل هذا الموظف بالتطبيق لتلك المادة هي في الواقع من الأمر بمثابة تعين في هذا الكادر مع اعفاء الموظف من شرط الحصول على المؤهل العالي ، ولذا فإن ترتيب أقدمية هذا الموظف بين أقرانه في الكادر الأعلى فتمدد على أساس الانفصال بين الكادرين ، وأن أقدميته السابقة في درجات الكادر الأدنى لا تؤثر في ترتيب أقدميته بين أقرانه في الكادر الأعلى بل تتحدد في هذا الكادر الأخير على أساس اعتباره معينا فيه تعيينا جديدا .

(طعن رقم ١١٨ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/٧/١٩٥٨)

قاعدة رقم (١٣٥)

المبدأ :

الترقية بالاختيار من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي — جوازها بالمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تقييد هذه الترقية استثناء بأن تكون في حدود ٤٠٪ من النسبة المخصصة للاختيار — عدم سريان هذا القيد على حالة استبدال درجة في الكادر العالي بمثلها في الكادر المتوسط .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤١ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على انه : « تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي في حدود النسبة المخصصة للاختيار وبشرط الا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند

الترقية الى أية درجة اعلى » ومن ثم فان القيد الاستثنائي الوارد في هذه المادة لا ينصرف الا الى الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى بحسب التفصيل الوارد فيها دون أن يكون لهذا القيد اثر في حالة استبدال درجة في الكادر العالى بمثلها في الكادر المتوسط أعمالا لقانون الميزانية وبناء على مقتضيات الصالح العام وذلك أن مثل هذا الموظف يعتبر وكأنه من موظفي الكادر العالى أصلا اذا هو يقوم بأعمال وظيفة اقتضت المصلحة العامة اعتبارها من وظائف الكادر العالى فلا يلحقه قيود الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى بالتطبيق لأحكام المادة ٤١ سالفه الذكر .

(طعن رقم ٧٧٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٣٦)

المبدأ :

القيد الذي قرره المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يقصر ترقية نوى المؤهلات المتوسطة الى الكادر العالى في حدود ٤٠ ٪ من نسبة الاختيار — سريانه على الترقية من أعلى درجة في الكادر الفنى المتوسط أو الكتابى الى الكادر الفنى العالى أو الادارى وملاحقته لهم عند الترقية بعد ذلك الى أية درجة أعلى من هذين الكادرين — أثر تعديل هذه المادة بالقانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ — قصر ملاحقة هذا القيد مستقبلا على من يرقون منهم بدرجات الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى — لا حجة في القول بعدم وجود محل للترقية بين الموجودين منهم في هذين الكادرين .

ملخص الحكم :

بالاطلاع على القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة يبين أن المادة ٤١ منه كانت تنص عند اصداره على أن « تجوزا الترقية في أعلى درجة في الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى ومن أعلى درجة في الكادر الكتابى الى الكادر الادارى في الوزارة أو

المصلحة في حدود النسبة المقررة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد في العامين الأخيرين من مدة وجوده في السدرجة التي يرقى منها والا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المقررة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية لأية درجة أعلى » .

أى أن هذه المادة كانت تسوى بين حملة المؤهلات المتوسطة الذين يرقون الى الكادرين الفنى أو الادارى في قصر ترقيتهم بعد ذلك الى أية درجة أعلى في الكادرين ، ثم رأى المشرع تعديل هذه المسادة بالقانون ١٤٢ لسنة ١٩٥٣ فجعلها فقرتين تختص أولاها بأحكام الترقية من الكادر الفنى المتوسط الى الكادر الفنى العالى وتبين ثانيتهما أحكام الترقية من الكادر الكتابى الى الكادر الادارى وذلك بعد أن كانت تنظمها فقرة واحدة بأحكام متماثلة بالنسبة للكادرين وقصر ملاحقة قيد الترقية ضمن نسبة الاختيار وفي حدود ٤٠ ٪ منها على ذوى المؤهلات المتوسطة في الكادر الفنى العالى دون الكادر الادارى فاصبحت المسادة تقتضى بأنه «تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفنى المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفنى العالى في حدود النسبة المخصصة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد في العامين الاخيرين من مدة وجوده في الدرجة التي يرقى منها والا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للاختيار ويعمل بهذه القواعد عند الترقية لأية درجة أعلى » .

كما تجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من درجات الكادر الكتابى الى الدرجة التالية لها في الكادر الادارى في حدود النسبة المقررة للاختيار بشرط أن يكون الموظف قد حصل على درجة جيد في العامين الأخيرين من مدة وجوده في الدرجة التي يرقى منها والا يزيد نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة على ٤٠ ٪ من النسبة المخصصة للترقية للاختيار » ثم لما اراد المشرع تعديلها بالقانون رقم ٥٧٩ سنة ١٩٥٣ بعد تعديل تقدير الكتابة بجعلها بالدرجات الحسابية بعد أن كانت بالدرجات اللفظية ، أبقى النص كما هو بفقرتيه بعد أن

حذف من كل فقرة فيها اشتراط الحصول على درجة جيد في العامين
الأخيرين من مدة وجود الموظف في الدرجة المرقى منها .

ويستفاد من استطراد هذه النصوص واستقراؤها أن المشرع كان
يرى عند اصدار القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن يظل قيد قصر ترقية
ذوى المؤهلات المتوسطة في حدود ٤٠ ٪ من نسبة الاختيار يلاحقهم
عند الترقية مستقبلا الى أية درجة من درجات الكادرين العالى والادارى،
ثم عدل عن ذلك وعمد الى تعديل المادة ٤١ منه بالقانون رقم ١٤٢ لسنة
١٩٥٣ فقصر ملاحقة هذا القيد مستقبلا على ذوى المؤهلات المتوسطة
عند ترقيةهم الى أية درجة من درجات الكادر الفنى العالى وأصبح
هذا القيد لاينطبق في شأن ذوى المؤهلات المتوسطة الا عند ترقيةهم الى
الكادر الادارى بادية الأمر ، وبعد ذلك ينطلقون في الترقية في درجات
هذا الكادر دون قيد أو شرط ولا تحدهم أية نسبة من درجات الاختيار
أو الأقدمية بل يصبون وكأنهم في الكادر الادارى من بادية الأمر .

ولا حجية لما أثير من أن قيد قصر الترقية في اطار ٤٠ ٪ من نسبة
الاختيار يظل يلاحق ذوى المؤهلات المتوسطة عند ترقيةهم الى أية درجة
من درجات الكادر الفنى العالى أو الادارى وأنه لا محل للتفريق بين
الموجودين منهم في الكادرين ، لانتفاء الحكمة من هذا التفريق ، ذلك
انه فضلا عن أن النص صريح في قصر هذا القيد على ذوى المؤهلات
المتوسطة عند ترقيةهم الى أية درجة من درجات الكادر الفنى العالى
دون الكادر الادارى ولا محل للاجتهاد أو استقصاء حكمة التشريع
مادام النص صريحا لا لبس فيه ولا غموض ، فان حكمة هذا التفريق
ظاهرة وليست خافية ، وآية ذلك أن الكادر الفنى العالى تمتد درجاته
الى أعلى الدرجات وهى وظائف مديرى العموم وكلاء الوزارات فأراد
المشرع أن يحول دون وصول ذوى المؤهلات المتوسطة — اذ لم يضع
هذا القيد في شأنهم عند الترقية — الى مثل هذه الدرجات العليا الخطيرة
في مسؤولياتها وتبعاتها اذ قد يعجزون عن القيام بابعائها بالكفاية المطلوبة
لثقافتهم. المحدودة في حين ان الكادر الادارى لا تصمد درجاته
الى مثل هذا المستوى العالى الخطير في مسؤولياته وتبعاته بل هى لا تريد
كثيرا عن درجات الكادر الكتابى فلم ير المشرع موجبا أو ضرورة تقتضى

وضع هذا القيد في حق من ينقلون من حملة المؤهلات المتوسطة من الكادر الكتابي الى الكادر الادارى .

(طعن رقم ١٢٢٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/١/٢٠)

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالي واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا — أجازة ترقية الموظف من أعلى درجة في الكادر المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية في الكادر الفني العالي أو الكادر الادارى بالتطبيق للمادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة استثناء من القاعدة المشار اليها .

ملخص الحكم :

استثناء من قاعدة الفصل بين الكادرين المتوسط والعالي واعتبار النقل من الكادر الأدنى الى الكادر الأعلى تعيينا جديدا ، أجاز القانون ترقية الموظف من أعلى درجة في الكادر المتوسط أو الكتابي الى الدرجة التالية في الكادر الفني العالي أو الكادر الادارى بالشروط وفي الحدود الواردة بالمادة ٤١ من قانون نظام موظفي الدولة ، وغنى عن القول أن مثل هذه الترقية لا تشترط أن يكون الموظف المنقول حاصلًا على المؤهل العالي الذي كان يجيز تعيينه في هذا الكادر ، فترقية مثل هذا الموظف بالتطبيق الواقع لتلك المادة هي في الواقع من الأمر بمثابة تعيين في هذا الكادر مع اعفاء الموظف من شرط الحصول على المؤهل العالي .

(طعن رقم ٣٩٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/٥/٢٢)

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

.. الترقية من أعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الأعلى — المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ — ترخص الادارة في اجرائها دون تقيد بنسبة معينة لا في الدرجات ولا في نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة ، ولا بقواعد الترقية بالاختيار .

ملخص الحكم :

يبين من نص المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ أن القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ قد استمدت حكما تشريعيا أعطى الادارة بمقتضاه رخصة في هذه الترقية تعملها دون التقيد بنسبة معينة لا في الدرجات ولا في نصيب ذوى المؤهلات المتوسطة منها ودون التقيد بقواعد الترقية بالاختيار للكفائية ومن ثم فإنه متى توافرت في الموظف الذى يشغل أعلى درجة في الكادر الأدنى شرط الترقية طبقا للقانون رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٥٩ الذى تضمن النص على أن تكون الترقيات في درجات الكادرين الفني العالى والادارى الى الدرجة الثانية وما دونها وفي درجات الكادرين الفني المتوسط والكتابي بالأقدمية المطلقة في الدرجة وطبقا للمادة الثالثة من القانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ اذا كان يشغل الدرجة الرابعة فان ترقيته الى الدرجة التالية في الكادر الأعلى تضى ملاءمة تقديرية ترجع الى مطلق اختصاص الادارة بحسب ما تراه محققا لصالح العمل ولا يحدها الا عيب اساءة استعمال السلطة .

(طمعون أرقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/٦/٢٦)

قاعدة رقم (١٣٩)

المبدأ :

الترقية من أعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي الدرجة التالية لها في الكادر الأعلى — المقصود بأعلى درجة في هذا الخصوص أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة ، لا أعلى درجة من درجات الجدول الملحق بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمقصود بالمصلحة هي الوحدة القائمة بذاتها المستقلة بوظائفها ودرجاتها وأقدميات موظفيها، أيأ كان اسمها — تحديد المصلحة مرده الى القانون أو الميزانية •

ملخص الحكم :

أن المقصود بأعلى درجة في الكادرين الفني المتوسط والكتابي بالتطبيق لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة هو أعلى درجة في هذين الكادرين في الوزارة والمصلحة ولو كانت أدنى من أعلى درجة في جدول الدرجات والمرتبات رقم ٣ الملحق بقانون نظام موظفي الدولة وأن المقصود بالمصلحة بالتطبيق لحكم المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو الوحدة التي تتنظم طائفة من موظفي وزارة ما تكون قائمة بذاتها ومنفصلة عن سائر الفروع بالوزارات انفصالا من مقتضاه استقلالها بوظائفها ودرجاتها وأقدميات الموظفين الذين ينتمون اليها سواء أطلق عليها اسم مصلحة أو أى اسم آخر ومن الأمور المسلمة أن تحديد ذلك مرده الى القانون أولا ثم الى تقسيم الميزانية اذا لم يكن القانون مفصحا •

(طعون ارقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١ ، ١٤٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة

(١٩٦٦/٦/٢٦)

الفرع الثانى

الترقية والمؤهل

اولا — مدى ترقية الموظف غير المؤهل :

قاعدة رقم (١٤٠)

المبدأ :

الاصل أنه لايجوز طبقا للمادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ترقية الموظف غير المؤهل الى أعلى من الدرجة الخامسة — أجازة هذه المادة استثناء ترقية الموظفين غير المؤهلين الذين بلغوا الدرجة الخامسة فعلا أو جاوزوها عند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الى الدرجة التالية لدرجتهم فقط — الترقية فى هذه الحالة جوازية حجة ذلك .

ملخص الحكم :

أن المستفاد من نص المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن القانون وضع هذا أعلى لسلم الدرجات بالنسبة للموظفين غير الحاصلين على مؤهلات دراسية حفظا للمستوى الوظيفى ، وكانت الدرجة السادسة هى الحد الذى وضعته الحكومة أولا ، ثم رأى البرلمان التوسعة على هؤلاء الموظفين فرفع هذا الحد الى الدرجة الخامسة ، أى أن الاصل الا يعتمدى الموظف غير المؤهل الدرجة الخامسة ، الا انه لما كانت هناك طائفة من هؤلاء الموظفين بلغوا الدرجة الخامسة فعلا أو جاوزوها الى الدرجة التالية لها عند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، فقد رؤى — استثناء من الاصل العام — جواز ترقيةهم الى الدرجة التالية لدرجتهم فقط . وليس من شك فى أن هذه الترقية — وهى استثناء من الاصل — انما هى جوازية متروك تقديرها للجهة الادارية على ما هو ظاهر من صريح نص المادة ٣٥ السالفة الذكر ،

فضلا عن الحكمة التي استهدفها المشرع من تقرير الحكم الذي تضمنته هذه المادة ، وهي المحافظة على المستوى الوظيفي ، ومن ثم لم يجعل القانون للموظفين الحاليين غير المؤهلين سبيلا للترقية الا بالقدر الذي تراه الجهة الادارية محققا للمصلحة العامة ، أى أن يكون الموظف جديرا بأن يرقى الى الدرجة التالية لوظيفته .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/١٤)

ثانيا : ترقية الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية :

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

الحاصلون على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها —
عدم جواز ترقيةهم الى أعلى من الدرجة الثالثة اعتبارا من ١٩٥٧/٤/٤

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٣٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ما يأتي :

« الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية لا تجوز ترقيةهم الى أعلى من الدرجة الخامسة » .

« غير أن من يكون من الموظفين الحاليين في هذه الدرجة أو في درجة أعلى منها تجوز ترقية الى الدرجة التالية لدرجته فقط » .

وقد استبدل بهذه المادة نص آخر بمقتضى القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ يجرى على الوجه الآتي : « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية ، وكذلك الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها ، لا يجوز ترقيةهم الى أعلى من الدرجة الرابعة ، ومع ذلك تجوز ترقية الحاصلين على الشهادات المذكورة أو ما يعادلها الى الدرجة الثالثة على أن تكون

في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار اذا تساوت شروطها ورات الوزارة استعمال حقها في ذلك » .

ويستفاد من هذا النص بعد تعديله على الوجه السابق أن المشرع أدخل الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها ضمن الموظفين الذين لا يندرجون في مراتب الترقى الى أعلى درجة في السلم الادارى بل تقف ترقيتهم عند درجة معينة وهي الدرجة الثالثة .

ولما كانت علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح المذكورة ومركز الموظف من هذه الناحية مركز قانوني يجوز تغييره في أى وقت وليس له أن يحتج بأن له حقا مكتسبا في أن يعامل بمقتضى النظام القديم الذى عين في ظله ويتفرع عن ذلك أن التنظيم الجديد يسرى على الموظف بأثر حال من تاريخ العمل به ، واعمالا لهذا الاصل لايجوز ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها الى أعلى من الدرجة الثالثة بغض النظر عن تاريخ تعيينهم في خدمة الحكومة .

ولا وجه بعد ذلك للقول بجواز ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها والسابق تعيينهم قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الى الدرجة التالية لدرجتهم التى كانوا عليها في هذا التاريخ استنادا الى ماورد في المذكرة الايضاحية لهذا القانون ، ولما كان عليه حال هؤلاء من انطلاق ترقيتهم قبل التاريخ المشار اليه — لوجه لهذا القول ، لانه ثمرة اجتهاد ولا محل للاجتهاد مع صراحة هذا النص ، وعلى مقتضى ما تقدم لايجوز ابتداء من ٤ من ابريل سنة ١٩٥٧ تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ترقية الموظفين الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية أو مايعادلها الى أعلى من الدرجة الثالثة .

قاعدة رقم (١٤٢)

المبدأ :

الاحكام الخاصة بالمؤهلات الدراسية اللازمة عند التعيين أو الترقية الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - سرياتها في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طوال فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ - أثر ذلك وجوب تطبيق المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معاملة بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ - تطبيق هذا النص في ظل قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ يترتب عليه وضع قيد على ترقية حملة الشهادة الاستدائية بوقف ترقيةهم عند الدرجة الرابعة المعادلة للدرجة الثالثة القديمة - ورود هذا القيد بلفظ عام يوجب سريانه على جميع من عناهم دون قصره على شاغلي وظائف الكادر المتوسط وحدهم - تاکد هذا النظر بما نصت عليه الفقرة د من المادة الثالثة من القرار الجمهوري رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نص في مادته الثانية على إلغاء القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الا أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ قد صدر بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة ناصا في مادته الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يعمل في شئون العاملين المدنيين بالدولة الخاضعين لأحكام القانون المذكور اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٤ بالأحكام الآتية :

أولا -

ثانيا - تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة في تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية ،

وذلك كله بالقواعد وبالشروط والأوضاع التي يصدرها قرار من رئيس الجمهورية .

ثالثا — يتم التعمين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقا للقواعد الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة ما يأتي :

٢ — يراعى عند التعمين والترقية المؤهلات الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له . . . »

ويؤخذ من هذا النص أن الأحكام الخاصة بالمؤهلات الدراسية اللازمة عند التعمين أو الترقية الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تسرى في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وطوال فترة العمل بأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ، ومن بين هذه الأحكام ما نصت عليه المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلا بالقانون رقم ١٢١ لسنة ١٩٦٠ بالآتي « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية لايجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة .

أما الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها فمتجاوز ترقيتهم لغاية الدرجة الثالثة » .

ومفاد هذا النص — في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وطبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قساعات وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية — أن المشرع وضع قيودا أمام ترقية حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها من انطلاقتهم الى أعلى الدرجات في سلم وظائف الجهاز الإداري للدولة ويوقف ترقيتهم عند الدرجة الرابعة وهي المعادلة للدرجة الثالثة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وهذا القيد قد استحدثه القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ لأول مرة بالنسبة الى حملة هذا المؤهل اذعدل المادة ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الآتي « الموظفون غير الحاصلين على شهادات دراسية وكذلك الحاصلون على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها لايجوز ترقيتهم الى أعلى من الدرجة الرابعة ومنع ذلك تجاوز ترقية الحاصلين على الشهادة

المذكورة أو ما يعادلها الى الدرجة الثالثة فقط على أن تكون في النسبة المخصصة للترقية بالاختيار — اذا توافرت شروطها. ورأت الوزارة استعمال حثها في ذلك ».

وقد انتهت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلستها المنعقدة في ٢٤ فبراير سنة ١٩٦٠ الى سريان هذا القيد على جميع العاملين بالجهاز الإداري للدولة أيما كان تاريخ تعيينهم ولو كان سابقا على العمل بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٩ ومهما كان حال هؤلاء من انطلاق ترقيةهم قبل التاريخ المشار اليه (فتوى الجمعية العمومية رقم ٢٤١ المؤرخة في ١٧ من مارس سنة ١٩٦٠) .

ومن حيث أن القيد الذي تضمنته المادة ٣٥ آتفة الذكر ورد بلفظ عام والعام يجزئ على عموميه وإطلاقه ما لم يرد ما يخصه أو يقيد من إطلاقه بذات الأداة التشريعية ومن ثم فإن هذا القيد يسرى على جميع من عناهم من العاملين بالجهاز الإداري للدولة سواء كانوا يشغلون وظائف بالكادر العالي أو بالكادر المتوسط ولا يسوغ قصره على الشاغلين منهم لوظائف الكادر المتوسط إذ أن هذا يكون تفضيضا للنص بغير مخصص فضلا عن أن الدرجة الرابعة التي تقف عندها ترقية الحاصلين على هذا المؤهل وهذه هي أعلى درجات الكادر المتوسط أي أنها الحد الطبيعي لهذا الكادر الذي تقف عنده ترقية جميع العاملين الشاغلين لوظائف ولو كانوا حاصلين على مؤهل من شهادة الدراسة الابتدائية ومن ثم يكون المجال الحقيقي لأعمال القيد المذكور هو أساسا في مقام ترقية العاملين الشاغلين لوظائف الكادر العالي إذ يقف بترقية الحاصلين منهم على شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها عند الدرجة الرابعة بما لا يسمح بمجاوزتهم أيها .

كما يرد هذا القيد على أفراد هذه الفئة من الشاغلين لوظائف الكادر المتوسط عند أعمال الرخصة المنصوص عليها في المادة ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي تنص بأنه « يجوز الترقية من أعلى درجة في الوزارة أو المصلحة من الكادر الفني المتوسط الى الدرجة التالية لها في الكادر الفني العالي ومن الكادر الكتابي الى الدرجة التالية لها في الكادر الإداري » .

ومما يؤكد هذا النظر ، ما نصت عليه الفقرة « د » من المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه من سريان حكم الفقرة « أ » من هذه المادة الخاص بنقل العاملين الى الدرجات المعادلة على العاملين الحاصلين على الشهادة الابتدائية أو ما يعادلها الذين يشغلون في أول يولية سنة ١٩٦٤، تاريخ العمل بأحكام هذا القرار الدرجة الثالثة فأعلى ولو توفرت في شأنهم شروط الفقرة « ب » من المادة ذاتها وهي الخاصة بنقل العاملين الى درجات أعلى بالشروط الواردة فيها اذ معنى هذا أن المشرع عندما قرر نقل العاملين الموجودين في الخدمة الى الدرجات الجديدة وجعل الأصل هو نقل هؤلاء العاملين الى الدرجات الجديدة بحسب التعادل المالى الذى حدده الجدول الأول المرافق لقرار رئيس الجمهورية المتقدم ذكره وفقا للفقرة « أ » من المادة الثالثة سالفة الذكر وأوجب نقل من أمضوا مددا معينة في درجاتهم حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ الى الدرجات التالية للدرجات المعادلة لدرجاتهم وفقا للفقرة « ب » من تلك المادة استثنى من ذلك حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها من الشاغلين للدرجات الثالثة القديمة فأعلى فلم يجز انطلائهم الى أعلى من الدرجات التى وقفوا عندها بحكم القيد سالف الذكر تأكيدا لاستمرار هذا القيد وسريانه في حقهم وانفصالا عن رغبته في الابقاء عليه حتى عند النقل الحكى الذى أجراه بمناسبة تطبيق قانون العاملين الجديد .

ولا حجة في القول بأن الفقرة « د » من المادة الثالثة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ذكرت حملة شهادة الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها الذين يشغلون حاليا « الدرجة الثالثة فأعلى » وبأن هذا يفهم منه جواز أن يكون الحاصل على هذا المؤهل شاغلا لدرجة أعلى من الدرجة الثالثة وتبعا لذلك جواز ترقيته الى أعلى من الدرجة الثالثة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا حجة في ذلك اذ أن هذا القول مردود بأن القيد الذى استحدثه القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ الذى سرى بآثره المباشر لم يكن ليقاوم من وصلوا الى أعلى من الدرجة الثالثة قبل صدوره وذلك بحكم أثره الحال الذى قضى بتوقفهم عند هذا الحد استثناء من تاريخ نفاذه .

لذلك انتهى الرأى الى عدم جواز ترقية السيد / ... الحاصل
على شهادة تعادل شهادة الدراسة الابتدائية الى أعلى من الدرجة
الرابعة الجديدة في الكادر العالي .

(متوى ٣٦٥ في ١٢/٤/١٩٦٦)

الفرع الثالث

الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تاهيلا خاصا

أولا : من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية تاهيلا
خاصا وصلاحيه معينة :

قاعدة رقم (١٤٣)

المبدأ :

تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها انما
يقوم على اساس من المصلحة العامة — وجود نوعين من الوظائف :
الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضى حسب تخصيص الميزانية تاهيلا خاصا
وصلاحيه معينة ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز — وجوب
مراعاة هذا الفارق في اجراء الترقية ولو كانت بالأقدمية — أعمال
الأقدمية في الترقية على اطلاقها لا يكون الا في النوع الثانى دون
الأول — كيفية اعمال الأقدمية في وظائف النوع الاول .

ملخص الحكم :

أن تحديد ميزانية الدولة للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها
وتوزيعها في كل وزارة أو مصلحة انما يقوم على أساس من المصلحة
العامة وفقا لاحتياجات المرافق بما يكفل سيرها على الوجه الأمثل ،
غير أن من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى بحسب تخصيص

الميزانية له تأهيلا خاصا وصلاحيه معينه ، بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بحسب دورهم في الأقدمية بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن ، ومنها ما ليس متميزا بطبيعته هذا التمييز الخاص ، مما لا مندوحة معه من مراعاة هذا الفارق الطبيعي عند اجراء الترقية حتى بالنسبة لما يجب أن يتم منها بالأقدمية بالتطبيق للمواد ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . ذلك أن أعمال الأقدمية في الترقية على اطلاقها لا يكون بداهة إلا في النوع الثاني من الوظائف ، أما بالنسبة الى النوع الأول فلا يمكن أعمال الأقدمية على اطلاقها والا كان ذلك متعارضا مع وجه المصلحة العامة الذي قصدت اليه الميزانية من هذا التخصيص ، بل تجد الأقدمية حدها الطبيعى في اعمال اثرها فيما بين المرشحين الذين يتوافر فيهم التأهيل الخاص والصلاحيه المعينه اللذان يتطلبهما تخصيص الميزانية ، فلا يرقى مثلا مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا أو يرقى كيميائي حيث تتطلب مهندسا أو مجرد مهندس حيث تتطلب الوظيفة تفصيلا في نوع معين من الهندسة وهكذا ، ولو انتظمهم جميعا أقدمية مشتركة في وحدة ادارية قائمة بذاتها فيخصوص الترقية ، كل هذا مرده الى طبائع الأشياء لتحقيق الغرض الذى استهدفته الميزانية من تمييز الوظيفة هذا التمييز الخاص .

(طعن رقم ١٩٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٣)

قاعدة رقم (١٤٤)

المبدأ :

تحديد الميزانية للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها يقوم على اساس من المصلحة العامة — وجود نوعين من الوظائف : الأولى تتميز بطبيعتها فتقتضى بطبيعتها بسبب تخصيص الميزانية تأهيلا خاصا وصلاحيه معينه ، والثانية لا تتميز بطبيعتها بهذا التمييز — وجوب مراعاة هذا الفارق في اجراء الترقية سواء كانت بالأقدمية أو بالاختيار .

ملخص الحكم :

أن تحديد ميزانية الدولة للوظائف المختلفة وتعيين درجاتها وتوزيعها في كل وزارة أو مصلحة إنما يقوم على أساس من المصلحة العامة وفقا لاحتياجات المرافق بما يكفل سيرها على الوجه الأمثل غير أنه من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما تقتضي - بحسب تخصيص الميزانية لها - تأهيلا خاصا وصلاحيه معينة بحيث لا يقوم أفراد المرشحين بحسب دورهم في الأقدمية بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن ، ومنها ما ليس متميزا بطبيعته هذا التمييز الخاص بما لا مندوحة معه من مراعاة هذا الفارق الطبيعي عند اجراء الترقية سواء أكانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار وحتى بالنسبة الى ما يجب أن يتم منها بالأقدمية أو بالاختيار ذلك أن أعمال الأقدمية في الترقية أو المفاضلة في الاختيار على اطلاقه لا يكون بداهة الا في النوع الثاني من الوظائف أما بالنسبة الى النوع الأول فلا يمكن أعمال الأقدمية أو الاختيار على اطلاقه ، والا كان ذلك متعارضا مع وجه المصلحة العامة التي قصدت اليه الميزانية من هذا التخصيص بل تجد الأقدمية أو الاختيار حدها الطبيعي في أعمال أثرها فيما بين المرشحين الذين يتوافر فيهم التأهيل الخاص والصلاحيه المهنية التي يتطلبها تخصيص الميزانية فمثلا لا يرقى مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا ولو انتظمهم جميعا أقدمية مشتركة في وحدة إدارية قائمة بذاتها في خصوص الترقية .

ومن حيث انه بمطالعة مشروع ميزانية مركز تسجيل الآثار لسنة المالية ١٩٦٤ / ٦٣ تحت عنوان الباب الأول - مرتبات وأجور ، بين أن الجهة الادارية قد اقترحت بالنسبة لوظائف الكادر الفني العالي ثلاث اقتراحات . الأول تغيير لقب وظيفه كبير الأثريين من الدرجة الأولى الى مساعد كبير الأثريين اتساقا مع التسلسل الوظيفي للدرجات والثاني انشاء درجة فنية عليا لرئيس قسم النشر (وهي الدرجات موضوع المنازعة الحالية) والثالث تغيير ألقاب بعض الوظائف منها رئيس قسم التصوير من الدرجة الثالثة الى وكيل القسم الأعلى ورئيس قسم الرسم ورسم من الدرجة الرابعة الى وكيل القسم الفني ومهندس على التوالي وأمين مكتبة من الدرجة الخامسة الى أئري كما بين من

الاطلاع على ميزانية المركز المذكور على السنة المالية ١٩٦٣ / ١٩٦٤ أنه ورد بها ثلاث درجات ثلاثة لوظائف رئيس القسم العلمي ورئيس قسم النشر يليها في التدرج الهرمي أربع درجات رابعة لوظائف رسام وأثرى أول ومهندس ووكيل القسم الفني يليها أيضا في ذات التدرج الهرمي المنازل ثلثي درجات خاصة لوظائف مهندس وأمين مكتبة وأثرى رئيس وحدة التصوير ورئيس وحدة الرسم ٥٥ والمستفاد مما تقدم أن ميزانية مركز تسجيل الآثار قد انتظمت الدرجات المالية به ورتبتها في تسلسل هرمي يدل على التجانس في طبيعة وظائفه وأن ما ورد بها من مسميات للوظائف وتحديد درجاتها لم يقصد الى تخصيص أى منها أو تمييزها عن غيرها من وظائف المركز بما ينفى عليها ذاتية مستقلة تخرجها عن دائرة الدرجات التي يشملها السلم الهرمي الذي ترتبه الميزانية بل تقتصر دلالة هذه التسمية على مجرد تحديد الدرجات التي يشغلها الموظفون القائمون على العمل بالمركز ومن ثم لا يصدق على وظيفة رئيس قسم النشر وصف الوظيفة المتميزة التي تتطلب في شغلها تأهيلا خاصا وصلاحيه معينة بذاتها ولا يغير من ذلك ما ورد في مذكرة كبيرة الأثرين المؤرخة ٢٩ من أغسطس سنة ١٩٦٤ بشأن شروط شغل تلك الوظيفة واختصاصات القائم بها لأن هذه المذكرة ليس من شأنها أن تعدل من قواعد ربط الميزانية بما يغير من طبيعة الوظائف ويجعلها متميزة على خلاف ما ورد بالميزانية - وعلى ذلك وجب أن تجرى الترقية الى تلك الوظيفة بالأقدمية المطلقة من بين شاغلي الدرجة السابقة بالتطبيق لنص المادة ٣١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي تقضى بأن تكون الترقيات بالأقدمية المطلقة لغاية الترقية الى الدرجة الثالثة .

(طعن رقمى ١٠٩٨ لسنة ١٤ ق ، ٧٦ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٣/٥/١٩٧٣)

ثانيا : في الترقية الى درجة الوظيفة التي تحتاج الى تأهيل خاص لا يقوم افراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك التأهيل فيهم جميعا ، ولا وجه ان القول بان الاقدم قد تخطى مادام لم يستوف ذلك التأهيل الخاص :

قاعدة رقم (١٤٥)

المبدأ :

عدم جواز تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان الآخر هو الاصح — من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى تأهila خاصا وصلاحيية معينة بحيث لا يقوم افراد المرشحين بعضهم مقام بعض الا اذا توافر ذلك فيهم جميعا .

ملخص الحكم :

أن الترقية بالاختيار هي في الأصل من الملامات المتروكة لتقدير الادارة بما لا معقب عليها من القضاء الادارى ، مادام خلا هذا التقرير من اساءة استعمال السلطة ، وهذا الاختيار يجد حده الطبيعي في انه لايجوز تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان هذا الآخر هو الاصح — الا أن من الوظائف ما هو متميز بطبيعته بما يقتضى تأهila خاصا وصلاحيية معينة ، بحيث لا يقوم افراد المرشحين بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن الا اذا توافر ذلك جميعا ، فلا يرقى مثلا مهندس حيث تتطلب الوظيفة قانونيا أو محاسبا ، أو يرقى كيميائي حيث تتطلب الوظيفة مهندسا ، ومجرد مهندس حيث تتطلب الوظيفة تخصصا في نوع معين من الهندسة وهكذا ، ذلك أن تخصيص الوظائف وتميزها أنما يقوم على أساس من المصلحة العامة بما يكفل سير المرفق على الوجه الأمثل ، وقد يستفاد هذا التخصص والتميز من تحديد الميزانية وأوصافها أو من قاعدة تنظيمية عامة مقررة في هذا الشأن .

قاعدة رقم (١٤٦)

المبدأ :

التزام ترتيب الأقدمية في الترقية — محله أن تكون الترقية في نسبة الأقدمية وإلى درجات وظائف متعددة من نوع واحد في طبيعتها — لا وجه لهذا الالتزام إذا كانت الترقية إلى درجة وظيفة مخصصة مما يقتضى أعمال الاختيار في التعيين فيها قبل النظر في الترقية إليها .

ملخص الحكم :

أن التزام الأقدمية في النسبة المقررة لها إنما يكون في الترتيبات التي تتم إلى درجات وظائف متعددة من نوع واحد طبيعتها ، ولا يمكن أن يجري على ترقية إلى درجة وظيفة وحيدة بذاتها في الأيرانية لها من الطبيعة الخاصة والقومات ما استدعى تعيين ذاتية الوظيفة وتخصيص درجة معينة لها بما يستوجب ابتداء أعمال الاختيار للتعين فيها قبل النظر في الترقية إليها .

(ظمن رقم ٤١٩ لسنة ٤ في — جلسة ١٣/٦/١٩٥٩)

ثالثا : بعض الامثلة على وظائف تحتاج إلى تأهيل خاص :

قاعدة رقم (١٤٧)

المبدأ :

يمنع على غير من توافر فيه التأهيل الخاص استحقاق الترقية إليها مثال — مصلحة الأرصاد الجوية — إذا خلت درجة في القسم الخاص بأعمال الرصد فإنه لا يجوز الترقية إليها إلا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لأنهم وحدهم هم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة — وظيفة كبير المراجعين بمصلحة الأرصاد الجوية لا يتولاها إلا من تقلب في وظائف الرصد الجوي .

ملخص الحكم :

ان مصلحة الارصاد الجوية قد راعت منذ العمل بالميزانية عن السنة المالية ١٩٥٥/١٩٥٦ ترتيب الوظائف في الميزانية بحيث يجرى على أساس طبيعة الأعمال بالوظائف الموجودة بالمصلحة المذكورة وطبقا لما تقدم جعلت وظائف الكادر الفني المتوسط قسمين :

القسم الأول - فئة (أ) ويشمل الوظائف المخصصة للقائمين بأعمال الرصد الجوي المختلفة والقسم الثانى فئة (ب) ويتناول الوظائف الفنية الأخرى كوظائف الميكانيكيين والرسامين وغيرها وذلك لاختلاف طبيعة الوظائف في هذين القسمين على النحو السابق ايضاحه، وهذا التوزيع واضح في تخصيص وظائف عمليات الرصد تخصيصا متميزا بطبيعته . ويؤكد ما جرى عليه العمل في هذه المصلحة من اشتراط تأهيل خاص ومراعاة معينة فيمن يتولى وظائف الرصد الجوي، وهى صلاحية غير متحققة فيمن يشغل وظائف القسم الثانى . والوظيفة - مشار المنازعة - مخصصة لكبير المراجعين فلا يتولاها الا من تقلب في وظائف الرصد الجوي وتنهأت له الخبرة العملية المطلوبة لتقلدها ، ومادامت هذه الوظيفة بحسب تخصيص الميزانية لها - مميزة تميزا خاصا يجعل اقتضاء تأهيل معين فيمن يتولاها أمرا لا مندوحة منه ، فإنه يمتنع على غير من يتوافر فيه هذا التأهيل الخاص استحقاق الترقية اليها ، ولو انتظمته مع المتنافسين عليها أقدمية مشتركة في وحدة إدارية واحدة ، وعلى مقتضى ما تقدم إذا نزلت درجة في القسم - أ - الخاص بأعمال الرصد ، فإنه لا يجوز الترقية اليها الا من بين الموظفين التابعين للقسم المذكور لأنهم وحدهم هم الذين تتوافر فيهم الصلاحية المطلوبة .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان الدرجات موضوع النزاع هى من درجات القسم الأول فئة - أ - وظائف عمليات الرصد ومخصصة لمن ثم لوظيفة كبير مراجعين فإنه لا يحقق للمضى وهو يشغل وظيفة رسام بالقسم الثانى فئة - ب - الوظائف الفنية الأخرى ، أن يطالب بالترقية الى احداها ويكون طلبه الغاء القرار الصادر بترقية ثلاثة من المراجعين الذين يشغلون الدرجة السادسة

في القسم الأول فئة أ بحسب ترتيب أقدميتهم غير قائم — والحالة هذه — على أساس سليم من القانون مستوجب الرفض •
(طعن رقم ١٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٤)

قاعدة رقم (١٤٨)

المبدأ :

ترقية الى الدرجة الثانية المخصصة في الميزانية لوظيفة وكيل بلدية بورسعيد التي كانت في الميزانية السابقة ذات درجة ثالثة — تكون ترقية الى وظيفة متميزة اذا تمت خلال فترة سريان القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ فلا ينتقد فيها بقواعد الترقية بالأقدمية — شغل هذه الوظيفة ودرجتها بمهندس — صحيح مادام قرار لجنة شئون الموظفين خاليا من الانحراف قائما على أساس من الحيدة •

ملخص الحكم :

ان مفاد التنظيم الذي احتواه القانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ الخاص بتنظيم وزارة الشئون البلدية والقروية انه يهدف الى تخصيص الوظائف المتميزة بطبيعتها وشغلها بمن يتوافر فيهم صلاحية معينة وتأهيل خاص بحيث لا يقوم أفراد الموظفين بعضهم مقام البعض الآخر في هذا الشأن الا اذا توافر فيهم التأهيل الخاص ، ذلك أن تخصيص الوظائف وتميزها انما يقوم على أساس من المصلحة العامة بما يكفل حسن سير المرفق العام على الوجه الأمثل • ولا كانت وظيفة وكيل المدير العام لبلدية بورسعيد لها أهميتها • اذ عند غياب مدير البلدية ينوب عنه وكيله ، ويكون له في هذه الحالة اختصاص المدير وسلطته كما تنقيد ذلك الفقرة الأخيرة من المادة ٤٩ من القانون ١٤٨ لسنة ١٩٥٠ فلا تثريب على جهة الادارة اذا رأت في المجال الزمني للقانون رقم ٥٣٠ لسنة ١٩٥٤ الموماً اليه شغل وظيفة وكيل مدير البلدية بمن تراه ، بحسب ثقافته ، يعنى مع أعمال البلدية بحسبان أن أعمال بلدية بورسعيد وفقا لقانون انشائها واختصاص مديرها الذي

يعاونه وكيله في جميع أعماله وينوب عنه في حالة غيابه تتعلق بمشروعات عمرانية هامة تنهض بشتى المرافق العامة ، قوام وعصب هذه وتلك الطابع الهندسى مما حدا بلجنة شئون الموظفين حرصا على صالح العمل وأهميته لما تتطلبه إدارة المرافق العامة البلدية من مراعاة الدقة في اختيار الأشخاص الذين يقومون بأعباء الوظائف الرئيسية فيها ، اذ تقتصر وجوب شغل وظيفة وكيل مدير البلدية بمهندس وقد اعتمد اقتراحها الوزير ، وبهذا اصطبغت تلك الوظيفة بطبيعة متميزة وقتئذ بحيث أصبح لا يجوز شغلها بغير مهندس. ، وهو ما ليس متوافرا لدى المدعى .

فاذا كانت الأوراق خالية مما يفيد انحراف لجنة شئون الموظفين بسلطتها العامة عن جادة الطريق السوى وعن الحيطة المفروضة في اعضائها بحكم تشكيلها ولم ينطو قرار وزير الشئون البلدية والقروية على أية سائبة من اساءة استعمال السلطة فمن ثم يكون القرار المطعون فيه والحالة هذه قد صدر مبرراً من أى عيب .

(طعن رقم ٢٤٥ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٩٠/٤/٩)

الفصل الخامس

موانع الترقية

الفرع الأول

اثر تقدير الكفاية بدرجة ضعيف على الترقية

اولا : التخطى يكون على اثر تقديم تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (١٤٩)

المبدأ :

لا يجوز التخطى في الترقية طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المحلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٢ الا اذا قدم عن الموظف تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف — تضمن المادة ٢ من القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ حكما يقضى بالخروج على هذه القاعدة بالنسبة للترقيات التي تجرى خلال السنة التي تبدأ من ١/٣/١٩٥٤ وذلك بالاكتفاء بتقرير واحد — قصر هذا الحكم على الترقية بالاقتدار دون الترقية بالاقدمية وحالات التخطى بسبب ضعف الموظف .

ملخص الحكم :

ان المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة كانت تنص على انه « في الترقيات الى الدرجات المخصص منها نسبة للاقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالاقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين ، ويشترك في هذا الجزء الحاصلون على درجتى جيد ومتوسط ، مع تخطى الضعيف اذا

كان قد قدم عنه ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف . أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى إليها الا الحائزون على درجة جيد في العامين الآخرين من مدة وجودهم في الدرجة التي يرقون منها ، وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم ٠٠٠ » وفي ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، وأدخل تعديلا جوهريا على نص الفقرتين المذكورتين من المادة ٤٠ ، فأصبح نصهما الجديد هو : « في الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون الترقية اليها حسب درجات الكفاية في العامين الآخرين » . وفي ٤ من أبريل سنة ١٩٥٧ صدر القرار بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ ، وأدخل تعديلا جديدا على هاتين الفقرتين ، فأصبح نصهما كالآتي : « في الترقيات الى الدرجات المخصصة منها نسبة للأقدمية ونسبة أخرى للاختيار ، يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ويرقى فيه أقدم الموظفين مع تخطى الضعيف اذا كان قد قدم عنه تقريران سنويان متتاليان بدرجة ضعيف ، أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فتكون خاضعة لتقدير لجنة شؤون الموظفين ، دون التقيد بترتيب الأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، على أن يكون الاختيار أولا من الحائزين على مرتبة ممتاز في العامين الآخرين ، وفي حالة اعدم توافر غدهم بالنسبة الى الدرجات الخالية يكون الاختيار في الدرجات الباقية من الحائزين على مرتبة جيد . ويضاف الحائزون على مرتبة ممتازا في إحدى السنتين الى مرتبة جيد ويسرى عليهم حكمها » . وقد جاء بالذكر الإيضاحية للقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ عن تعديل المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ : « ولما كانت درجات الكفاية حسب النظام الجديد بالأرقام الحسابية لن يعمل بها الا في التقارير التي ستعد في فبراير سنة ١٩٥٤ فان التقارير السنوية الحالية يظل العمل بها وينظامها الحالي حتى آخر فبراير سنة ١٩٥٤ ، واعتبارا من أول مارس يسرى العمل في الترقية بالاختيار بالتقارير السرية السنوية التي تعد بالأرقام الحسابية وفقا للنظام الجديد ،

فيكتفى بتقرير واحد طيلة العام الأول لهذه التقارير ، وبعد ذلك تكون ترقية الموظفين حسب ترتيب درجات الكفاية الحاصلين عليها في العاملين الآخرين من مدة وجود الموظف في الدرجة المرقى منها وذلك اعمالا للقاعدة العامة الواردة في الفقرة الثانية من المادة ٤٠ « . وغنى عن البيان أن هذا التعديل الذي أصاب حكم المادة ٤٠ قد جاء بتنظيم وقتي قاصر على مجال الترقية بالاختيار للكفاية ، وهو مجال الفقرة الثانية وحدها من هذه المادة ، دون أن ينصرف الى مجال الفقرة الأولى المتعلقة بالترقية بالأقدمية وحالات التخطي بسبب ضعف الموظف .

(طعن رقم ٦٨١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢١)

قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

تخطى الموظف في الترقية بناء على تقريرين متتاليين بدرجة ضئيف — صحيح ولو كان التقريران باطلين مادام أنهما كفيلا بإعطاء لجنة شئون الموظفين صورة بارزة عن حالة الموظف تقتضى حتما تخطيه في الترقية ويمكن أن تستمد هي بذاتها من ملف خدمته .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان لا منووحة من اهدار التقريرين المتقدمين عن المدعى عن سنتي ١٩٥٢ ، ١٩٥٣ لأن أولهما لم يستوف الشرائط القانونية وهو على أية حال مؤرخ ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٢ أى قبل السنة بل ولما تكن السنة قد قاربت على الانتهاء ، وأما ثانيهما وهو تقرير سنة ١٩٥٣ فذلك لما شابه من عيب شكلي وهو خلوه من توقيع المدير المحلي ، بيد أن هذين التقريرين مع ماشابهما من عيوب كانا كفيلا بإعطاء لجنة شئون الموظفين صورة بارزة عن حالة المدعى تقتضى حتما تخطيه في الترقية ، وهذه الصورة لو لم تستمد اللجنة من هذين التقريرين لكانت استمدتها هي بذاتها من ملف خدمة المدعى بما حواه من جزاءات وتحقيقات ، وعلى أساس أن التقريرين المذكورين وأن فقدتا صفتها

كتقارير استوفت الشرائط القانونية الا انها لا يفقدان صفتها كراى بالتقرير عن حالة المدعى من رئيسه المباشر ورئيس مصلحته ، ومن ثم فانه اذا كانت لجنة شئون الموظفين لم تظن الى بطلان التقريرين مما جعلها تستند اليهما فى تخطى المدعى الا أن قرارها مع ذلك صحيح بالاستناد الى ملف خدمته ولا يعيب قرارها أن تكون قد استندت فيه الى تقريرين شابهما عيب شكلى مادام فى الأوراق ما يبرر قرار اللجنة اذ أنها لو لم تستند الى التقريرين لاستندت الى الملف ولما اختلف قرارها فى الحالتين .

(طعن رقم ٧٢٩ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/١)

ثانيا : عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للأبعاد عن الترشيح للترقية :

قاعدة رقم (١٥١)

المبدأ :

تخطية الموظف فى الترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو بحجة ارجاء النظر فى هذا التقدير — مخالفته للقانون — تقدير الكفاية لازم كأساس للنظر فى الترقية مادام من الممكن اجراؤه قبل النظر فيها .

ملخص الحكم :

ان القانون قد ضبط تقدير كفاية الموظف على سسنة معين فى الحدود والأوضاع التى بينها ، وجعل لهذا التقدير أثره الحاسم فى ترقية الموظف ، سواء بالأقدمية أو بالاختيار . والمفروض — بحسب روح القانون — أن تتم هذه التقديرات بالنسبة للموظفين المرشحين عند النظر فى الترقية فلا يجوز — والحالة هذه — أبعاد مرشح حل عليه الدور فى الترشيح للترقية بحجة عدم تقدير كفايته أو ارجاء النظر فيها مادام هذا التقدير لازما كأساس للنظر فى الترقية . ومادام من الممكن اجراؤه ، وهو عن السنة الأخيرة ، قبل النظر فى الترقية ، اذ يترتب على ذلك فوات فرصة الترقية بالنسبة اليه ، وقد يظهر عند تقدير كفايته صلاحيته لها ، فتفوته الترقية بسبب لا دخل لأرادته فيه ، بل الواجب عندئذ أن تستوفى لجنة شئون الموظفين عملها أولا

بتقدير كفايته نهائياً عن السنة الأخيرة ، مادام ذلك متاحاً ، ولو اقتضى الأمر أرجاء النظر في الترشيح للترقية ، حتى لا يضار الموظف بدون وجه حق بفوات الترقية في أوانها وما يترتب على ذلك من تأخير أقدميته بالنسبة الى أقرانه وما يضيع عليه من فروق مالية ، هذا هو السوابج على مقتضى نصوص القانون وروحه ، يؤكد ذلك ما يستفاد من نصوص المواد من ١٠٣ الى ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة في شأن الموظفين الذي صدرت في شأنهم جزاءات تأديبية أو المحالين الى التأديب ولما يفصل في أمرهم ، فقد راعى المشرع عدم إلحاق الضرر بهؤلاء ، اذ احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة في حالة الخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوماً وفي حالة تأجيل العلوة لذنوب اقترفه ، كما احتجز الدرجة للمحالين الى التأريب لمدة سنة الى أن تتم المحاكمة ، فان استطلت لأكثر من ذلك وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . فالأولى — بحسب نصوص القانون وروحه — أن لا يضار الموظف بفوات الترقية عليه في حينها بسبب عدم قيام لجنة شؤون الموظفين باتمام التقديرات النهائية قبل النظر في الترقية ، الأمر الذي لا دخل لارادة الموظف فيه ، فيكون ترك الموظف في الترقية لثل هذا السبب مخالفاً للقانون ، متعيناً إلغاء القرار بتخفيضه في الترقية حتى يعاد النظر فيها بعد اتمام التقديرات للمرشحين جميعاً ، فاذا كان قد تم تقديره بعد ذلك وثبتت صلاحيته للترقية ورقى بقرار لاحق ، تعين إلغاء قرار تخفيضه الأول إلغاء جزئياً ، وذلك بارجاع أقدميته في الترقية الى تاريخ هذا القرار .

(طعن رقم ١٨٢٣ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١٢/٧)

قاعدة رقم (١٥٢)

المبدأ :

عيم جواز ابعاد مرشح حل عليه النور في الترقية بحجة عدم تقدير كفايته .

ملخص الحكم :

ان الترقية بالاختيار — طبقا لما جرى به قضاء هذه المحكمة — تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الأخير أكثر كفاية أما عند التساوى في درجة الكفاية فتكون الترقية بالأقدمية بين المرشحين ، وأنه لا يجوز أبعاد مرشح حل عليه الدور في الترشيح للترقية بحجة عدم تقدير كفايته اذ يترتب على ذلك هوات فرصة الترقية بالنسبة اليه بسبب لا دخل لارادته فيه فضلا عن عدم توافر الدليل القاطع على عدم كفايته •

ومن ثم ولئن كان الثابت من الأوراق أن تقارير كفاية العديد من المرقين عن عامى ١٩٥٤ ، ١٩٥٥ لم تعتمد من لجنة شئون الموظفين فان الثابت أيضا ان تقريرى كفاية المدعى عن هذين العامين لم يتم اعتمادهما كذلك من تلك اللجنة عند اجراء حركة الترقيات المطعون فيها ، ومن ثم فانه ترتيبا على ذلك لا يكون قد توافر للمدعى — وقت اجراء تلك الترقيات — تحقق الدليل الذى شرطه القانون والمراجع لكفايته على المرقين بالقرار المطعون فيه وهم جميعا يسبقونه فى اقدمية الدرجة السادسة الفنية المتوسطة بما يطوع له فى حدود المبادئ السابقة ايضاها الترقية بالاختيار دونهم وبهذه المثابة فان طلب المدعى القائم على الادعاء بحدوث تخطيه له فى الترقيات المطعون فيها يكون والأمر كذلك مفتقرا الى سند يحمى عليه •

(طعن رقم ١٣٠٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٤/٢٩)

ثالثا : تقرير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى أثره فى التخطي الا فى السنة التى قدم فيها :

قاعدة رقم (١٥٣)

المبدأ :

تقرير سنوى سرى بدرجة ضعيف — التخطي المترتب عليه يكون فى السنة التى قدم فيها تلك التقرير فمن المتعين التزام حدود نص

المادة ٣١ من قانون موظفي الدولة وعدم مجاوزته بالنسبة لنطاقه الزمني أو التوسع في تفسيره .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ٣١ من قانون موظفي الدولة صريح في عبارته من ان التخطي المترتب على تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف انما يكون في السنة التي قدم فيها ذلك التقرير وإذا كان هذا النص يتضمن نوعا من الجزاء بالغ الأثر بالنسبة للموظف في حياته الوظيفية من حيث تدرجه في مدارج السلم الوظيفي فانه — والحالة هذه — يكون من المتعين التزام حدود النص وعدم مجاوزته بالنسبة لنطاقه الزمني أو التوسع في تفسيره بحيث ينتهي أمر تطبيقه — كما يتجه الطعن الى أعمال أثره في عام آخر غير الذي عناء خاصة وأنه من المسلمات أنه لا اجتهاد في مجال صراحة النص ولا وجه بعد ذلك لما يثيره الطعن من أن هذا النظر — وهو ما اعتنقه الحكم المطعون فيه — يؤدي الى وجود فترة لا يكون تحت نظر الادارة فيها تقرير لكفاية الموظف وهي المدة التالية لديسمبر حتى تاريخ تقديم التقرير التالي ، لا اعتداد بذلك مادام أن الأثر المانع وهو تخطي الموظف في الترقية انما يجري أعماله في نطاقه الزمني الذي حدده الشارع ورتبه على تقرير الضعف ، ومادام أن تقرير الكفاية الأخيرة لا بد من التعميل عليه بالضرورة في غير الصورة التي اختصها الشارع بهذا النص الخاص وبهذه المثابة فان تقرير كفاية الموظف في غير حالة الضعف يظل منتجا كافة آثاره حتى تاريخ تقديم التقرير التالي بالنسبة للموظف وهذا الأمر يتفق مع طبائع الأشياء التي توجب الاعتداد بتقرير الكفاية الأخير حيث لا يوجد تقرير سواء تستبان منه درجة الكفاية . بل ان الشارع من ناحية أخرى قد ذهب الى أبعد من ذلك حين اعتد بأثر تقرير الضعف في الحرمان من أول علاوة دورية طبقا لما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة.

رابعا : اذا افتقد التقرير بمرتبة ضعيف النهائية كان غير منتج في
تخطى الموظف :

قاعدة رقم (١٥٤)

المبدأ :

التخطى في الترقية استنادا لحصول الموظف على تقريرين
متتاليين بدرجة ضعيف طبقا للمادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ — عدم جوازه متى كان التقرير غير نهائى بأن لم يستنفد كافة
المراحل التى رسمها ونظمها القانون — مخالفة أى اجراء جوهرى في
هذا الشأن تهدر من قيمة التقرير وتمنع من ترتيب أى اثر عليه .

ملخص الحكم :

نظرا لما يرتبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على التقارير
السبوية من آثار بعيدة المدى في مركز الموظف سواء من حيث العلاوات
أو الترقيات أو صلته بالوظيفة أوجب أن تمر تلك التقارير على السنن
و في المراحل التى استنتها ورسمها ونظمها فإذا اغفل منها أى اجراء
جوهري ما انتجت تلك التقارير الآثار المترتبة عليها قانونا وقد تكون
بالغة الخطر ، ومتى استوفيت التقارير اوضاعها وأشكالها وممرت
بمراحلها حتى صدر في شأنها قرار لجنة شؤون الموظفين أصبحت
حصينة من الطعن فيها بأى طريق من طرق الطعن أو السبب واستقرت
لذوى الشأن مراكزهم القانونية المترتبة على تلك التقارير بحيث
لا يجوز بعد ذلك تغييرها سواء الى وضع ادنى أو أعلى ، كما يجب ان
تكون هذه التقارير قد أصبحت نهائية حسبما تقدم قبل الأخذ بها في
كل أمر من الأمور التى يرتب القانون عليها أثرا ما سواء في العلاوات
أو الترقيات أو ما يمس صلة الموظف بالوظيفة ولو تم ذلك بوساطة
اللجنة منعقدة بمناسبة النظر في تلك الأمور قبل هذا النظر لا بعده ،
فإذا كان الظاهر من الأوراق في خصوصية هذا النزاع أن تمت اجراءات
جوهريه خولفت في شأن تقارير المدعى عن سنتي ١٩٥٣ — ١٩٥٤ بما
يهدر من قيمتها ، اذ بعد أن تم وضع درجات الكفاية في تقرير سنة

١٩٥٣ أجرى تعديل في تقدير رئيس المصلحة من غير مختص بإجرائه
كما ان التقريرين المذكورين قد اعتمدا من لجنة شؤون الموظفين بعد
اجراء حركة الترقيات المطعون فيها فان هذين التقريرين لا يعتد بهما
ولا يترتب عليهما أى اثر من الآثار التى يترتبها القانون عليها .
(طعن رقم ٢٩٦ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

الفرع الثانى

اثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية او الجنائية

او الوقف عن العمل على الترقية

اولا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت
برأئته او الحكم عليه بما لا يزيد عن الانذار يعتبر اصلا عاما
يقضيه حسن سير العمل بالادارة :

قاعدة رقم (١٥٥)

المبدأ :

المادتان ١٠٤ و ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ -
تقريرهما اصلا عاما يقضيه حسن سير الادارة ومفاده عدم البت في
ترقية الموظف الذى يحاكم تأديبيا حتى يفصل فيما نسب اليه - اعتبار
ترقيته في هذه الحالة مطلقة على شرط ثبوت عدم ادانته - اعتبار قرار
الترقية كان لم يكن اذا تخلف تحقق هذا الشرط ،

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه
« لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن
العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة
١٠٤ الذى من مقتضاه أنه اذا استطلعت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت
عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقية احتساب أقدميته في الدرجة

المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، فالمادتان المذكورتان ١٠٦ ، ١٠٤ تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيتها حسن سير الادارة ، وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ومفاد هذا الاصل انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب اليه مما استوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، ولا يكون الموظف بصالح وقتئذ للترقية في هذه الحالة تظل معلقة على شرط ان تثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة ولئن كانت القاعدة هي نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها فانه يجدر التمييز في هذا الصدد بين القرارات الادارية البسيطة من جهة ، والقرارات الادارية المعلقة على شرط من جهة أخرى ، فالقاعدة لا تصدق على اطلاقها الا بالنسبة للقرارات الأولى ، أما المعلقة على شرط موقف أو فاسخ فان نفاذ هذا النوع من القرارات وتحقق آثارها يكون مرهونا بتحقيق الشرط الذي علق عليه ، وتأسيسا على ما تقدم يكون القرار الصادر في ١١/٩/١٩٥٧ بترقية المطعون ضده بالاختيار الى الدرجة السابعة الكتابية اعتبارا من ٢٠/١٠/١٩٥٧ والمحال الى المحاكمة التأديبية من قبل — هو قرار غير بات وانما معلق على شرط أن يثبت عدم ادانة المطعون ضده في المحاكمة التأديبية ، اما اذا تخلف تحقق هذا الشرط وقضى بادانته فان أثر ذلك ينسحب على قرار الترقية فيصبح وكأنه لم يكن ، ومن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ اعتبر القرار الصادر بترقية المطعون ضده هو قرار بات غير معلق على شرط فقد اخطأ في تأويل القانون وتطبيقه يكون الطعن فيه قد قام على أساس سليم يتعين قبوله .

(طعن رقم ١٢٨٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٦/٢٩)

ثانيا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء اكنت الاحالة الى محاكمة تأديبية أو محاكمة جنائية .:

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

ارجاء ترقية الموظف بالتطبيق للمادة ١٠٦ من قانون الموظفين

انتظارا لنتيجة محاكمته يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبية أم كانت جنائية بناء على طلب الجهة الادارية .
ملخص الحكم :

ان ارجاء ترقية الموظف انتظارا لنتيجة محاكمته فيما هو منسوب اليه نزولا على حكم المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يقع سواء أكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية . مادامت الجهة الادارية المختصة هي التي طلبت الى النيابة السير في هذه المحاكمة الجنائية واكتفت بذلك عن السير في المحاكمة التأديبية ، اذ يقوم هذا الطلب عندئذ مقام الاحالة الى المحاكمة التأديبية في خصوص تطبيق المادة المذكورة لان هذه المادة وان تحدثت عن المحاكمة التأديبية الا أنها لم تتحدث عنها على سبيل الحصر وانما على سبيل الأغلب بحكم السياق ، واجراء حكم القياس المذكور أمر تقتضيه طبائع الاشياء واتساق الأوضاع واستقامة الأمور الادارية حتى تسير على سنن موحد عادل في الأحوال المتماثلة ، والا لكان من ارتكب ذنبا اداريا تخالطه شبهة الجريمة أحسن حالا ممن ارتكب الذنب الاداري ذاته الذي لم تخالطه هذه الشبهة . وفي الحق أن الجهة الادارية المختصة اذ تطلب الى النيابة السير في محاكمة الموظف جنائيا انما تصر على أخذه بذنبه وتعتقد أنه يستوفي بذلك جزاء أشد ، دون أن تتخلى عن محاكمته اداريا اذ تبين ان ليس في الأمر جريمة ، فلا مندوحة والحالة هذه من اعتبار طلب الجهة الادارية السير في المحاكمة الجنائية بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية في خصوص تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة . وعلى مقتضى ما تقدم ، اذا كانت الجهة الادارية — في خصوصية هذا النزاع — قد طلبت الى النيابة قبل يوم ٧ من مارس سنة ١٩٥٣ (وهو تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٤ الذي اضيفت بمقتضاه المادة ٤٠ مكررة الى قانون نظام الموظفين) السير في محاكمة المدعي جنائيا مكتفية بذلك عن السير وقتئذ في المحاكمة التأديبية ، فان هذا الطلب يعتبر بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية في تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة في شأن المدعي ويوجب انتظار البت في أمر ترقيته حتى تتم محاكمته جنائيا ، أو تأديبيا ان لم تسر النيابة في المحاكمة الجنائية وأعيد السير في المحاكمة التأديبية . ومادام المدعي قد أدين تأديبيا

فيما نسب اليه وجوزى بتخفيض درجته من السابعة الى الثامنة + فلا يكون له حق في الترقية حتى ما كان منها بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررة من قانون موظفي الدولة قبل انقضاء الفترة المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من هذا القانون ، وهي سنتان من تاريخ تنزيله .

(طعن رقم ٥٠٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٩)

قاعدة رقم (١٥٧)

المبدأ :

احالة الموظف الى المحاكمة الجنائية — حظر ترقية في مدة الاحالة سواء اكانت المحاكمة تأديبية أم جنائية — أعمال هذه القاعدة في ظل قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين .

ملخص الحكم :

تنص المادة (١٠٦) من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلعت المحاكمة لاكثر من سنة ، وثبتت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقية احقساب اقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يصل الى المحاكمة التأديبية » وجاءت المادة ٧٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أنه « ولا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الدرجة « . » فواضح من مقابلة ومقارنة عبارات هذين النامين : القديم والمستحدث أن المشرع انما نهى مؤقتا عن ترقية موظف أو عامل يكون في أى من الوضعين :

(أ) . محالاً الى المحاكمة ، سواء أكانت تأديبية أم جنائية •

(ب) أو موقوفاً عن العمل •

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

ثالثاً : منع ترقية العامل الموقوف عن العمل :

قاعدة رقم (١٥٨)

المبدأ :

وقف الموظف عن العمل لا يتسق معه أن تدرجه الترقية خلال مدة الوقف — صحة قرار تخطيه في الترقية في هذه الحالة •

ملخص الحكم :

ان الوقف هو اسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف اسقاطاً مؤقتاً فلا يتولى خلاله سلطة ولا يباشر لوظيفته عملاً ، ذلك ان الموظف قد تسند اليه تهم وشوجه اليه مآخذ ويدعو الحال الى الاحتياط والتوصون للعمل العام الموكول اليه بكف يده عنه كما يقتضى الأمر اقصاءه عن وظيفته ليجرى التحقيق في جو خال من مؤثراته وبعيد عن سلطاته توصلًا لإنبلاج الحقيقة في أمر هذا الاتهام • وإذا كان الوقف يقضى بالنسبة للموظف الموقوف الى كل هذه النتائج الخطيرة ومن ضمنها زوال الولاية الوظيفية عنه زوالاً مؤقتاً ، فإنه مما لا يتسق مع هذه النتائج أن تدرج المَطعون عليه ترقية خلال وقفه عن العمل بسبب اتهامه والتحقيق معه ، ومن ثم يكون التخطي الذي وقع عليه بموجب قرار ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٧ صحيحاً لا شائبة فيه •

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

رابعاً : اذا كانت الاحالة الى محاكمة عسكرية من مخالفات في المحيط
العسكري فهذه لا تعتبر مانعاً من الترقية في الوظائف المدنية :

قاعدة رقم (١٥٩)

المبدأ :

طبقاً للمادة ٦٦ من نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
والمادة ١٠ من نظام العاملين بالقطاع العام تكون الاحالة للمحاكمة
الجنائية أو التأديبية مانعاً من الترقية — يستهدف المشرع بذلك
المحاكمات الجنائية أو التأديبية عن جرائم أو مخالفات تأديبية ارتكبها
العامل خارج المحيط العسكري وبصفته المدنية — مفتضى ذلك ان احالة
ضباط الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعاً من الترقية في
الوظائف المدنية .

ملخص الفتوى :

— طبقاً للمادتين ٦٦ من نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ١٠ من
نظام العاملين بالقطاع العام تكون الاحالة للمحاكمة الجنائية أو
التأديبية مانعاً من الترقية ويستهدف المشرع بذلك المحاكمات الجنائية
أو التأديبية عن جرائم جنائية أو مخالفات تأديبية ارتكبها العامل
خارج المحيط العسكري وبصفته المدنية بحسبان أن قوانين التوظيف
المدنية انما تنظم الوظائف المدنية للعاملين وتحاسبهم عن أفعالهم
وتصرفاتهم في مجال الخدمة المدنية . وعلى ذلك فان أحالة ضباط
الاحتياط الى المحاكمة العسكرية لا يعتبر مانعاً من الترقية في الوظائف
المدنية .

(متوى ٧٦ في ١٩٧١/٢/٢)

خامسا : منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وذلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العاملين :

قاعدة رقم (١٦٠)

المبدأ :

وقف ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — يسرى بالنسبة للترقيات كافة سواء كانت عادية أم طبقا لنص المادة ٤٠ مكررا من ذلك القانون، ولا يزول هذا القيد الا اذا ثبتت براءة الموظف مما نسب اليه تأديبيا .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو الوقف . وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . واذا نصت المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما . وفى حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق الترقية اليها بالأقدمية ، على الا تريد مدة حجز الدرجة على سنة » ، فان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الاصول العامة التى يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت فى ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، وتحجز الدرجة أن كان له حق فى الترقية بالأقدمية اليها على الا تريد مدة الحجز على سنة . فان استطلعت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم

يجل الى المحاكمة التأديبية ، وتعين ان يتقاضى الفروق المستحقة له عن هذه الترقية اعتبارا من التاريخ الذى تمت فيه حكما ، اعمالا لقصد الشارع وتحقيقا لحكمة النص ، وهى العدالة بالنسبة لمن ثبت أنه أتهم ظلما • وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام قد ورد مطلقا كما قسام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء تلك العادية منها أو التى تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا • والقول بمرئيه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص ، فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة ، وإذا كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا إذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت فى ترقية الموظف حتى يفصل فى محاكمته التأديبية ، وقد يكون سبيلها من وجهة نظر المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية ، إذا صح التقيد بنتيجة المحاكمة قبل البت فى الترقيات المستندة الى المادة ٤٠ مكررا آنفة الذكر ، فان التقيد بهذه النتيجة بالنسبة الى الترقيات العامة أولى وأوجب •

(طعن رقم ١١٠ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٩)

قاعدة رقم (١٦١)

المبدأ :

حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة — سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التى تتم طبقا للمادة ٤٠ مكررة من ذلك القانون •

ملخص الحكم :

لئن كان المستفاد من نص المادة ٤٠ مكررة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المضافة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — ومما جاء بالمذكرة الإيضاحية عنها أنها تجعل ترقية الموظف طبقا للمادة المذكورة

الى الدرجة التالية ، انما هي اقرب لأن تكون ترقية تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون ، فتجب ترقيته ان توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في تلك المادة ، وليس للإدارة ان تترخص في ملائمة أو عدم ملائمة الترقية — لئن كان ذلك كذلك ، الا أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادائه الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » ، واذ نصت المادة ١٠٤ على أنه « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة عن سنة » ان المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الادارة وتنظيماته على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقيته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة له ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطلعت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبتت عدم ادائه وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقا ، كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة ، وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات ، سواء العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررة ، والقول بصرانته على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بلا مخصص . فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة . واذ كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررة اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضئيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل في محاكمته التأديبية وقد يكون سببها من

وجهة المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية .

(طعن رقم ٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٩)

قاعدة رقم (١٦٢)

المبدأ :

حالات منع الترقية المنصوص عليها بالمادة ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة — سريانها على الترقيات العادية ، وتلك التي تتم طبقاً للمادة ٤٠ مكرراً من ذلك القانون — الترقية منوطة بأن تثبت عدم ادانة الموظف المحال للمحاكمة التأديبية — لا يكفي في ذلك مجرد صدور قرار من مجلس التأديب في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة وعدمها .

ملخص الحكم :

أن المادتين ١٠ و ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقرران أصلاً من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الإدارة وتنظيماته على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبياً ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك . وتحجز الدرجة ان كان له حق في الترقية بالأقدمية، على ألا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطلت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . وغنى عن البيان ان هذا الأصل العام ورد مطلقاً . كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة . وبغضه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء الترقيات العادية منها أو التي تتم وفقاً للمادة ٤٠ مكرراً بالقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص ، فضلاً عن تعارضه مع المصلحة العامة . وإذا كانت هذه المصلحة تقتضي عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكرراً اذا كان التفسير ان الأخير انعه بدرجة ضعيف ، فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت في ترقية

الموظف حتى يفصل في محاكمته التأديبية بوقد يكون سببها من وجهة المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية ، ومن ثم فإن ترقية المدعى منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة ، أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ولا يكفى في ذلك قرار يصدره مجلس التأديب في مسألة برعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها ، وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ فتكون دعوى المدعى بالغاء القرار بعدم ترقيته بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا سابقة لأوانها ، مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها .

(طعن رقم ١٥٤٦ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

قاعدة رقم (١٦٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة — تقرر أصلا عاما مؤداه انتظار البت في ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا — سريان حكم هذه المادة على الترقيات العادية وكذلك الترقيات التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون المشار اليه — ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية — منوطة بثبوت عدم ادانته بقرار يصدر في موضوع الادانة — لا يكفى صدور قرار من مجلس التأديب في مسألة تتعلق بإجراء شكلى — مثال بالنسبة الى موظف صدر في شأنه قرار من مجلس التأديب العالى اقتصر على الفصل في مسألة شكلية — لا تجوز تربيته الا بعد مضي سنة من تاريخ الحكم التأديبي الصادر ضده بخمسم شهر من راتبه .

ملخص الفتوى :

لما كانت المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، كما قضت المحكمة الادارية العليا بذلك في حكمها

الصادر بجلسة ١٠ من مايو سنة ١٩٥٨ في الطعن رقم ١٥٤٦ لسنة ١٩٥٢ قضائية ، تقرر أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الإدارة وتنظيمها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقية الموظف حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا فلا يجوز ترقيته خلال ذلك وتحجز الدرجة ان كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطلت مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يجل الى المحاكمة التأديبية — وغنى عن البيان أن هذا الأصل ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المثابة يسرى على جميع الترقيات سواء العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون المشار اليه والقول بـسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة . ومن ثم فان ترقية الموظف المذكور منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة — أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ولا يكفى في ذلك قرار يصدر من مجلس التأديب في مسألة تتعلق باجراء شكلى دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ سالفه البيان .

ولما كان قرار مجلس التأديب العالى في الاستئناف المقدم من الموظف المذكور فضلا عن أنه لم يفصل في ذات التهم الموجهة اليه من حيث الادانة أو عدمها فانه بعد ان فصل في مسألة شكلية تتعلق باجراءات المحاكمة أوردت حيثياته ان قراره هذا لا يمنع من اعادة محاكمة المتهم عن التهمة المنسوبة اليه ومؤدى ذلك ان الدعوى التأديبية لازالت قائمة قبله لم تنقض بحكم فاصل في الموضوع ويعتبر الموظف بهذه المثابة لازال محالا على المحاكمة التأديبية حتى يفصل في موضوعها فهي دعوى واحدة ومحاكمة واحدة وان اختلفت الجهة المختصة التي باشرتها في البداية عن تلك التي فصلت فيها بعد صدور القانون رقم

١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن إعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات
التأديبية .

٢٠

ومن حيث ان المحكمة التأديبية أصدرت حكما في ٨ من مايو
سنة ١٩٦٠ بمجازاته بخصم شهر من راتبه عن التهمة المنسوبة اليه
والتي قدم من أجلها للمحاكمة التأديبية وتقضى المادة ١٠٣ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي كان ساريا وقت صدور الحكم التأديبي
بأنه لا يجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية
الا بعد فوات المدد المبينة فيها بالنسبة لكل عقوبة وأوجب عدم ترقية
الموظف الذي يحكم عليه بالخصم من المرتب لمدة تزيد على خمسة عشر
يوما الا بعد انقضاء سنة فان السيد ٠٠٠ ٠٠٠ لا يجوز ترقيته وفقا
للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الا بعد مضي سنة
من تاريخ الحكم التأديبي الصادر ضده في ٨ مايو سنة ١٩٦٠
بمجازاته بخصم شهر من راتبه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز النظر في
ترقية السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ الذي أحيل الى المحاكمة التأديبية في ٢٩
أغسطس سنة ١٩٥٦ الا بعد الفصل في القضية التأديبية المقامة ضده
في ٨/٥/١٩٦٠ وعلى ضوء الحكم الصادر فيها وبعد انقضاء المدة التي
نص عليها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(غتوى ٣٢٤ في ١٤/٢/١٩٦٧)

سادسا : يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية او
الجنائية الى حين الفصل في موضوع التهم المنسوبة اليه :

قاعدة رقم (١٦٤)

المبدأ :

ترقية موظف أحيل بقرار من وكيل الوزارة الى مجلس التأديب
العادي فقرر عدم اختصاصه بنظر مخالفة مالية وإيده المجلس
الاستثنائي في ذلك تخضع لتقدير ثبوت براءته أولا حتى يمكن ترقيته —

لا يعتبر قرار المجلس الاستثنائي كافيا في اثبات براءته لأنه قد فصل في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه فقط — طلب الغاء القرار الصادر بوقف ترقية الموظف طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل الفصل التأديبي في موضوع التهم المنسوبة اليه يعتبر طلبا سابقا لأوانه .

ملخص الحكم :

ان ترقية الموظف ، سواء حل عليه الدور في ترقية عادية بالأقدمية — كما هو الحال في شأن المطعون عليه — أو في ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وكان في الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية أو ترقية والحالة هذه منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ، وهو ما لم يتم في شأن المطعون عليه ، اذ القرار الصادر من مجلس التأديب الاستثنائي في ٤ من أبريل سنة ١٩٥٥ هو قرار في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها ، وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة ، ومن ثم تكون دعوى المطعون عليه بالغاء القرار الصادر من وزير الحربية في ٣١ من يولية سنة ١٩٥٦ بعدم ترقيته الى الدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي بمصلحة الموانئ والمناير سابقة لأوانها ، مادام لم يبت فيما هو منسوب اليه من حيث الادانة أو عدمها ، ويكون الحكم المطعون فيه ، اذ قضى بالغاء هذا القرار قد اخطأ في تأويل القانون وتطبيقه متعينا الغاؤه وذلك مع عدم المساس بحق المطعون عليه في الترقية بالأقدمية من تاريخ صدور القرار المشار اليه اذا توافرت شروطها في حقه ، واذا ما حكم مستقبلا ببراءته فيما هو منسوب اليه في المحاكمة التأديبية .

قاعدة رقم (١٦٥)

المبدأ :

عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية الا بعد
البت موضوعيا في التهم المنسوبة اليه — قرار مجلس التأديب
الاستثنائي بعدم الاختصاص بنظر هذه التهم — هو قرار في مسألة
فرعية متعلقة بالاختصاص دون البت في هذه التهم بالادانة أو البراءة
— سريان الحكم السابق على الترقيات التي تتم طبقا للمادة ٤٠ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يمنع من ذلك أن هذه الترقيات
تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من القانون .

ملخص الحكم :

لئن كان المستفاد من نص المادة ٤٠ من القانون ٢١٠ لسنة
١٩٥١ المضافة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ وملجاء بالذكرة الإيضاحية
عنها أنها تجعل ترقية الموظف طبقا للمادة المذكورة الى الدرجة التالية
انما هي أقرب لأن تكون ترقية تلقائية يستمد الموظف حقه فيها من
القانون ، فيجب ترقيته اذ توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في
تلك المادة مالم يقدم عنه تقريران بدرجة ضعيف ، وليس للإدارة أن
تترخص في ملائمة الترقية — لئن كان الأمر كذلك ، الا أن المادة ١٠٦
من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ نصت على أنه « لا يجزى ترقية الموظف
الحال على المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو
الوقف ، وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلعت
المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته
احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم
فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » واذا نصت المادة ١٠٤ على أنه
« في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل
العلووة مدة تقل عن سنة تمجى الدرجة للموظف أن كان له حق في
الترقية اليها بالأقدمية على الا تزيد مدة حجز الدرجة عن سنة » ان
المادتين المذكورتين تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها
حسن سير الادارة ، وتنظيماتها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف

والمصلحة العامة على أساس عادل ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقبته حتى يبت فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ولايجوز ترقبته خلال ذلك وتحجز الدرجة ان كان له حق في الترقية اليها بالاقدمية على الا تزيد مدة الحجز على سنة ، فان استطلت.مدة المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته وجب عند ترقبته احتساب اقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية وتعين ان يتقاضى الفروق المستحقة له عن هذه الترقية اعتبارا من التاريخ الذي تمت فيه حكما أعمالا لقصد المشرع وتحقيقا لحكمة النص وهي العدالة بالنسبة لمن ثبت أنه أتهم ظلما وغنى عن البيان أن هذا الأصل العام ورد مطلقا كما قام على أساس عادل يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة وبهذه المتابعة يسرى على جميع الترقيات سواء العادية منها أو التي تتم وفقا للمادة ٤٠ مكررا والقول بسريانه على الترقيات الأولى وحدها دون الثانية هو تخصيص بغير مخصص فضلا عن تعارضه مع المصلحة العامة واذ كانت هذه المصلحة تقتضى عدم جواز ترقية الموظف بمقتضى المادة ٤٠ مكررا اذا كان التقريران الأخيران عنه بدرجة ضعيف فمن باب أولى تستوجب المصلحة العامة انتظار البت في ترقبته حتى يفصل في محاكمته تأديبيا وقد يكون سبيلها من وجهة نظر المصلحة العامة أشد خطورة من مجرد ضعف الكفاية الذاتية .

وبين مما تقدم ان ترقية الموظف سواء حل عليه الدور في ترقية عادية بالاقدمية أو في ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — كما هو الحال في شأن المطعون عليه وكان في الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية — أن ترقبته والحالة هذه — منوطه بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة أى بقرار يصدر في موضوع الادانة ، وهو ما لم يتم في شأن المطعون عليه اذ القرار الصادر من مجلس التأديب الاستثنائي في ٤ من أبريل سنة ١٩٥٥ ، هو قرار في مسألة فرعية متعلقة باختصاصه دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها وهو المناط الواجب تحققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة ، ومن ثم تكون دغوى المطعون باستحقاقه الترقية الى الدرجة السادسة الشخصية اعتبارا من ١٨ فبراير سنة

١٩٥٧ تطبيقاً لنص المادة ٤٠ مكرراً من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سابقة لأوانها مادام لم يبت فيما هو منسوب إليه من حيث الادانة أو عدمها ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى باستحقاق المدعى لهذه الدرجة قد اخطأ في تأويل القانون وتطبيقه متعيناً الغاؤه وذلك مع عدم المساس بحق المطعون عليه في الترقية من تاريخ استحقاقه لها اذا ما حكم مستقبلاً ببراءته فيما هو منسوب اليه في المحاكمة التأديبية .

(طعن رقم ١٢٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/٦/٧)

قاعدة رقم (١٦٦)

المبدأ :

حظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل مدة الاحالة أو الوقف — أعمال هذا الحظر حتى يفصل في موضوع الاتهام الموجه اليه — صدور قرار من الهيئة التأديبية في مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو عدمها — لا يكفي لرفع الحظر .

ملخص الحكم :

لما كانت المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة في نصها على أنه لا تجوز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، فقد كان من المتفق مع القانون الا ينظر في أمر ترقية المطعون ضده عند اجراء الترقية المطعون فيها الى الدرجة السابعة الكتابية اعتباراً من ١٩٥٤/١١/٣٠ لأنها أجريت أثناء وقف المطعون ضده عن العمل ، ومن ثم كان سليماً أن تطالب وزارة الخزانة بطعنها المقدم لهذه المحكمة بتاريخ ١٩٦٠/١١/٨ رفض دعوى المدعى ذلك أن المطعون ضده كان آنذاك محالاً الى المحاكمة التأديبية مما كان يحول دون ترقّيته حتى يفصل في موضوع الاتهام الموجه اليه ولا يكفي في ذلك قرار يصدر من الهيئة التأديبية في مسألة فرعية متعلقة باختصاصها دون البت في ذات التهم من حيث الادانة أو

عدمها وهو المناط الواجب تحقيقه عند تطبيق المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٣٦٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعدة رقم (١٦٧)

المبدأ :

الاحالة الى المحاكمة التأديبية تمنع الترقية الحتمية كما هو الشأن في الترقية العادية — فصل مجلس التأديب في مسألة فرعية متصلة بالاختصاص دون البت في موضوع التهم ذاتها من حيث الادانة أو عدمها ، لا يتوفر به الشرط المتطلب في المادة ١٠٦ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — امتناع الترقية .

ملخص الحكم :

ان الموظف سواء حل عليه الدور في ترقيته بالأقدمية أو في ترقية بالتطبيق لنص المادة ٤٠ مكررا وكان في الوقت ذاته محالا الى محاكمة تأديبية — فان ترقيته والحالة هذه تكون منوطة بأن يثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة ، أي بقرار يصدر في موضوع الادانة وهو مالم يتم في شأن المدعين ، اذ أن القرار الصادر من مجلس التأديب الابتدائي في ١٢ نوفمبر سنة ١٩٥٧ هو قرار في مسألة فرعية متعلقة باختصاص مصدر قرار الاحالة دون البت في موضوع التهم ذاتها من حيث الادانة أو عدمها وهو الشرط الواجب تمققه عند تطبيق نص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن رقم ٥٠٦ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٨/٥/١٩)

سابقاً : متى يعتبر الموظف محالاً الى المحاكمة التأديبية :

قاعدة رقم (١٦٨)

المبدأ :

الدعوى التأديبية تعتبر مرفوعة بايداع قرار الاحالة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة — آثار الاحالة الى المحكمة التأديبية ومنها حظر ترقية الموظف — لا يجوز ترتيبها اذا كان الموظف يدور في فلك التحقيق ولم يخرج عن مرحلته .

ملخص الحكم :

تعتبر الدعوى التأديبية مرفوعة بايداع قرار الاحالة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة . ومتى تم الايداع تعلق اختصاص المحكمة بنظر الدعوى . واقتضى ذلك الا تقترب آثار الاحالة الى المحكمة التأديبية ، ومنها عدم جواز الترقية (م ١٠٦ قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو مادة ٧٠ قانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤) اذا كان الموظف أو العامل يدور في فلك التحقيق ولم يخرج عن مرحلته .

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

قاعدة رقم (١٦٩)

المبدأ :

احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية العادية — جعل الاختصاص في المخالفة للمجلس التأديبي للمخالفات المالية بالقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ — اعتبار القضية محالة بقوة القانون الى الجهة الجديدة .

ملخص الفتوى :

ان القاعدة العامة أنه اذا أنشئت جهة قضائية جديدة وكل اليها

الفصل في بعض المسائل التي كانت قبلا من اختصاص جهة أخرى ،فان الدعاوى القائمة أمام الجهة الأولى تعتبر بقوة القانون محالة الى الجهة الجديدة ، ومن ثم فان انشاء المجلس التأديبي للمخالفات المالية يترتب عليه نقل الاختصاص في المخالفات المالية من مجلس التأديب العادي الى هذا المجلس ،وتعتبر الدعاوى القائمة أمام المجلس الأول محالة بقوة القانون الى المجلس الجديد ، ولا يترتب على صدور المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ أى مساس بقرارات الاحالة السابقة عليه ، فيعتبر الموظف — في الحالة المعروضة — أنه محال الى المحاكمة التأديبية من تاريخ صدور قرار وزير المالية في ١٠ / ١٠ / ١٩٥١ بإحالته الى المحاكمة .

ولما كانت المادة ١٠٦ من قانون نظام موظفي الدولة تقضي بأنه « لاتجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف » ، لذلك فان الموظف المذكور لاتجوز تربيته حتى يصدر قرار من المجلس التأديبي للمخالفات المالية في شأنه .
(فتوى ٢٨٣ في ١٩٥٦/٤/٧)

قاعدة رقم (١٧٠)

المبدأ :

قرار احالة المخالفة المالية الى حيوان المحاسبة طبقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٥٢ بشأن المخالفات المالية — عدم اعتباره بمثابة قرار بالاحالة الى المحاكمة التأديبية — لاتاثير لهذا القرار في وقف الترقية عملا بالمادة ١٠٦ من قانون الموظفين .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ ، فاذا استطلت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت

عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية» .
ومفاد هذا النص أن المشرع رتب على إحالة الموظف الى المحاكمة التأديبية أثرا قانونيا معينا هو عدم جواز ترقيته مدة الاحالة وذلك استنادا الى أن إحالة الموظف الى المحاكمة تقتضي التريث في ترقيته حتى تتكشف أمر هذا الاتهام بحكم صادر من السلطة التأديبية المختصة، فإذا استبان أن الاتهام لايقوم على أساس وصدر حكم بتهنيته مما أسند اليه زال كل أثر لهذا الاتهام واستحق الموظف ترقيته في حينها بحيث تحسب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، أما اذا صدر حكم بادانته فإنه لا يستحق الترقية في أوانها المشار اليه وانما ترجأ الى الفترات المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد حددت هذه الفترات بحسب مقدار الجزاء التأديبي الموقع ضد الموظف بحيث لايجوز قبل انقضاء هذه الفترات النظر في ترقيته ، وليس ثمة شك في أن ذلك الاثر لا يترتب الا على إحالة الموظف الى المحاكمة التأديبية — بقرار من السلطة المختصة ، ذلك لان هذا الاجراء وحده يدل على قيام اتهام جدي ضد الموظف لارتكابه مخالفة معينة ممدودة مما يبرر أرجاء ترقيته .

وبين من استقراء نصوص المرسوم بقانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء مجلس تأديبي لمحاكمة الموظفين المسؤولين عن المخالفات المالية أن المشرع استهدف انشاء مجلس تأديبي خاص لمحاكمة الموظفين عن المخالفات التي نص عليها على سبيل الحصر في المادة الرابعة من القانون ، فسلخ بذلك اختصاص الجهات الرئاسية ومجالس التأديب العادية في شأن تأديب الموظفين عن تلك المخالفات التي سماها مخالفات مالية تمييزا لها عن المخالفات الادارية التي لا تنفع تحت حصر والنفي تتمثل في الاخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها بوجه عام ، وناط برئيس ديوان المحاسبة اقامة الدعوى التأديبية امام ذلك المجلس فنصت المادة الثالثة على أن « يقيم رئيس ديوان المحاسبة الدعوى التأديبية امام المجلس من تلقاء نفسه أو بناء على طلب رئيس مجلس الشيوخ أو رئيس مجلس النواب أو رئيس مجلس الوزراء أو

أحد الوزراء بالنسبة الى الموظفين في وزارته ، أو ممثلى الاشخاص المعنوية العامة الاخرى طبقا لنظامها بالنسبة الى موظفيها » . وخول رئيس الديوان وحده سلطة اقامة الدعوى التأديبية أو حفظ الموضوع بقرار مسبب ففقت المادة التاسعة بأنه « بعد انتهاء التحقيق يرفع المحقق تقريراً برأيه الى رئيس ديوان المحاسبة . ولرئيس الديوان أن يقيم الدعوى التأديبية أو يقرر حفظ الموضوع بقرار مسبب . ويبلغ القرار الذى يصدر فى الحالتيّن الى الموظف وممثل الهيئة التابع لها ومن طلب اقامة الدعوى » . والمستفاد من هذه النصوص أن رئيس ديوان المحاسبة يملك وحده سلطة اقامة الدعوى التأديبية أمام المجلس التأديبى للمخالفات المالية ، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على طلب احدى الجهات المنصوص عليها فى المادة السادسة من القانون ، وأن مجرد طلب اقامة الدعوى التأديبية لا يقتضى حتما اقامة هذه الدعوى فقد خوله القانون سلطة تقديرية مطلقة تميز له فى ضوء التحقيق الذى يتولاه موظف أو أكثر من الموظفين الفنيين بديوان المحاسبة أو بمجلس الدولة ، أن يقيم الدعوى أو يحفظ الموضوع بقرار مسبب ، ويبلغ القرار الذى يصدر فى الحالتيّن الى الموظف وممثل الهيئة التابع لها والى من طلب اقامة الدعوى .

ويخلص مما تقدم أن الاثر القانونى الذى رتبته المشرع فى المادة ١٠٦ من قانون نظام موظفى الدولة على احوالة الموظف الى المحاكمه التأديبية هو وقف ترقيته طيلة فترة المحاكمه — هذا الاثر منوط بقرار يصدر من رئيس ديوان المحاسبة فى المخالفات المالية باحوالة الموظف المتهم الى المجلس التأديبى المختص لمحاكمته عما نسب اليه ذلك لان هذا القرار وحده هو الدليل على جدية الاتهام الموجه الى الموظف وقيامه على أسس تبرر المحاكمه التأديبية . ولايغنى عنه فى هذا الصدد مجرد طلب اقامة الدعوى التأديبية فقد يسفرالتحقيق عن شبرثة الموظفوينتهى بالحفظ وعلى مقتضى ذلك فلايترتب على مجرد احوالهموضوع المخالفةالى ديوان المحاسبة وقف ترقية الموظف المنسوبة اليه هذه المخالفة .

(فتوى ٧٤٨ فى ١٩٥٩/١٠/٢٩)

ثامنا : متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية :

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

الاحالة الى المحاكمة الجنائية — تتم بصدد أمر الاحالة من قاضى التحقيق أو من مستشار الاحالة أو بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المدنى .

ملخص الحكم :

في المحاكمة الجنائية ، يوجد مدلول قانونى دقيق خاص لاسطلاح « محال اليها » تحدده القواعد الراسخة بالمستقرة فى قانون الاجراءات الجنائية ، حاصلها أن الاحالة الى المحاكمة الجنائية تتم بصدد أمر الاحالة من قاضى التحقيق أو من مستشار الاحالة أو تتم بتكليف المتهم بالحضور أمام المحكمة المختصة من قبل النيابة العامة أو المدعى بالحق المدنى .

(طعن رقم ١٤٣١ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/٩)

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

أرجاء ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية وفقا للمادة ١٠٦ من قانون الموظفين — سريان حكمها على الاحالة الى المحاكمة الجنائية — يكفى أن تطلب الجهة الادارية من النيابة السير فى المحاكمة الجنائية — لوجه لاشتراط احالته فعلا الى المحكمة الجنائية .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل فى مدة الاحالة أو السوفى ، وفى هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطاعت المحاكمة لاكثر من سنة

وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقبته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » * وظاهر أن هذا النص ، وأن اقتصر على بيان اثر المحاكمة التأديبية على ترقية الموظف الا انه لم يوردها على سبيل الحصر وانه على سبيل الاغلب بحكم السياق ؛ ولذلك فان أرجاء الترقية يقع اذا كانت المحاكمة جنائية مادامت الجهة الادارية هي التي طلبت الى النيابة السير في المحاكمة الجنائية ، وقياس المحاكمة الجنائية على المحاكمة التأديبية في هذا الصدد أمر تستوجبه استقامة الامور الادارية حتى تسير على سنن عادل موحد في الاحوال المماثلة ، ذلك أن الجهة الادارية المختصة اذ تطلب الى النيابة السير في محاكمة الموظف انما تصر على أخذه بذنبه وتعتقد أنه يستوفي بذلك جزاء أشد ، دون أن تتخلى عن محاكمته اداريا اذا تبين انه ليس في الامر جريمة بفلامندوحة — والحال هذه — من اعتبار طلب الجهة الادارية السير في المحاكمة الجنائية بمثابة الاحالة الى المحاكمة التأديبية في خصوص تطبيق المادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة *

ولا وجه بعد ذلك للقول بأنه يشترط لاعمال حكم المادة ١٠٦ المشار إليها أن تكون النيابة العامة أحالت الموظف فعلا الى المحكمة الجنائية المختصة ، وذلك لأن الحكمة من اجراء القياس المتقدم هي أن الجهة الادارية رأت أحالته الى النيابة العامة لاتخاذ الاجراءات الجنائية ضده بدلا من أحالته الى مجلس التأديب — لأن المخالفة التأديبية المنسوبة اليه قد خاطتها شبهة الجريمة. وليس فيما تقدم امدار لمصلحة الموظف *

(فتوى ٥٦٠ في ١٠/١٠/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٧٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقضى بأنه لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف — هذا الحكم يسرى من باب أولى في حالة الاحالة

الى المحاكمة الجنائية — يكفى لاعتبار الموظف محالاً الى المحاكمة الجنائية أن يكون قد احيل الى النيابة العامة للتحقيق معه فيما هو منسوب اليه ويمكن أن يشكل جريمة جنائية وعلى ذلك فان طلب الادارة السير في اجراءات التحقيق الجنائي والمحاكمة الجنائية أقوى وأحق في معنى الاحالة الى المحاكمة التأديبية في مفهوم المادة ١٠٦ المشار اليها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة المعمول به وقت صدور قرار وزارة الصحة رقم ١١١٨ لسنة ١٩٦١ المتضمن تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الخامسة اعتباراً من ٢٠ / ٧ / ١٩٦١ تقضى بأنه « لايجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترفيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » ومن هذا يتضح أن الأصل في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وتمجرر الدرجة للموظف لمدة سنة طبقاً لحكم المادة (١٠٤) أن كان له حق في الترقية اليها بالأقدمية المطلقة ولا تحجز الدرجة للموظف أن استمرت حالته اذا استمر موقوفاً عن العمل أكثر من سنة ولكن اذا ثبت براءة الموظف بعد أن استطلعت المحاكمة أكثر من سنة فإنه يكون من التعيين حسب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم تتم حالته الى المحاكمة التأديبية . وليس من ريب أن عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية — هذا الأثر يترتب من باب أولى في حالة احالة الموظف الى المحاكمة الجنائية — ولا سيما اذا كانت الادارة قد أحالت الموظف الى النيابة الادارية — كما هو الشأن في هذه المنازعة . ثم قررت الادارة احالته الى النيابة العامة بناء على ما ارتأته النيابة الادارية من ابلاغ النيابة العامة للتحقيق مع المدعى فيما هو منسوب اليه ويمكن أن يشكل جريمة جنائية وعلى ذلك فان طلب

الادارة ، السير في اجراءات التحقيق الجنائي أو المحاكمة الجنائية أقوى وأحق في معنى الاحالة الى المحاكمة التأديبية في تطبيق حكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم يترتب عليه عدم جواز ترقية الموظف في مدة الاحالة الى التحقيق الجنائي والمحاكمة الجنائية. اذ تمتنع ترقية الموظف خلال مدة الاحالة سواء في حالة احالته الى المحاكمة التأديبية أو في حالة احالته الى المحاكمة الجنائية مادامت الجهة الادارية هي التي أحالت الموظف التابع لها الى النيابة العامة للتحقيق معه والسير في اجراءات المحاكمة الجنائية وكانت تملك من الأصل أن تحيله الى المحاكمة التأديبية وترتب في حقه الأثر المنصوص عليه في المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والذي يجب أن يترتب من باب أولى اذا لجأت الادارة الى اتباع الاجراء الأكثر شدة باحالة الموظف الى النيابة العامة لمقابته جنائيا عما يثبت في حقه من الجرائم التي يعاقب عليها جنائيا .

(طعن رقم ٥٤٥ لسنة ١٧ ق ، ٢٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٨٠/١/٢٠)

تاسعا : ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل في الدعوى التأديبية تكون على ضوء التفرقة بين حالتي البراءة والادانة وبالنسبة للادانة يفرق بين حالتي الحكم بعقوبة الانذار والحكم بعقوبة اشد من ذلك :

قاعدة رقم (١٧٤)

المبدأ :

ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية اثناء فترة الاحالة — غير جائزة — حكمها بعد الفصل في الدعوى التأديبية — وجوب التفرقة بين حالتي الادانة والبراءة — ففي حالة البراءة يرقى الموظف اعتباراً من التاريخ الذي كان يرقى فيعلمو لم يحل الى المحاكمة التأديبية، أما في حالة الادانة فان الترقية تكون من تاريخ صدورها سواء كانت العقوبة بالانذار أم بغية الانذار .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أنه « لاتجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن عمله في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة ١٠٤ فاذا استطلت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » .

ومفاد هذا النص أنه يشترط لارجاع أقدمية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية والذى استطلت محاكمته لاكثر من سنة الى التاريخ الذى كانت تتم فيه ترقيته بالأقدمية أن يثبت عدم ادانته ، فاذا انتفى هذا الشرط وثبتت ادانته فان ترقيته تستند الى تاريخ صدورهما ، ولا ترد الى التاريخ الذى كان يستحق الترقية فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

وانه وأن كان الانذار أخف العقوبات التأديبية الا أن توقعه يفيد حتما معنى الادانة ، ومن ثم فان توقعه بعد محاكمة تستطيل لاكثر من سنة يحول دون أرجاع أقدمية الموظف الى التاريخ الذى كانت تتم فيه ترقيته بالأقدمية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

ولا يقدح في هذا النظر أن المشرع في المادة ١٠٣ من القانون المشار اليه قد استثنى الانذار من الجزاءات التأديبية التى يترتب على توقعها تأخير ترقية الموظف مدة معينة ، ذلك لأن هذا النص يحظر ترقية الموظف الذى توقع عليه إحدى العقوبات التأديبية الواردة فيه الا بعد انقضاء فترات معينة ، أما نص المادة ١٠٦ فإنه يحظر ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن عمله طوال مدة الاحالة أو الوقف بغض النظر عن النتيجة التى تنتهى اليها المحاكمة ، فاذا انتهت المحاكمة الى توقيع إحدى العقوبات المنصوص عليها في المادة ١٠٣ فإنه يتمتع بأعمال حكم هذا النص وذلك بتأخير الترقية الفترات المنصوص عليها وذلك بالإضافة الى سبق أعمال المادة ١٠٦ ، فتأخير الترقية طبقا للمادة ١٠٣

أثر تبعى من آثار توقيع العقوبات المنصوص عليها في هذه المادة ، في حين أن عدم أرجاع الترقية الى التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل لى المحاكمة التأديبية تطبيقا للمادة ١٠٦ أنما هو أثر للحكم بالادانة أيا كانت العقوبة المقضى بها وذلك بعد محاكمة تأديبية تستطيل أكثر من سنة . فلكل نص مجال يختلف في الواحد منهما عن الآخر .

(فتوى ٩٣٣ في ١١/٨/ ١٩٦٠)

قاعدة رقم (١٧٥)

المبدأ :

قاعدة نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها لا تصدق على اطلاقها الا بالنسبة للقرارات الادارية البسيطة — نفاذ القرارات الادارية المعلقة على شرط رهين بتحقيق هذا الشرط — الأصل في ظل المادتين ١٠٦ و ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة انتظار البت في ترقية الموظف حتى يفصل فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا — تطبيق الترقية في هذه الحالة على شرط ثبوت عدم الادانة في المحاكمة التأديبية — قرار ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية قرار غير بات معلق على شرط ثبوت عدم الادانة بحكم يصدر من المحكمة التأديبية — تخلف هذا الشرط وصدور حكم بالادانة من مؤداه أن يصبح قرار الترقية كان لم يكن .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه : « لا يجوز ترقية موظف محال الى المحاكمة التأديبية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف » .

وفي هذه الحالة يسرى حكم المادة (١٠٤) — فاذا استطلعت المحاكمة لاكثر من سنة وثبت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية » .

فالمادتان المذكورتان (١٠٦ ، ١٠٤) تقرران أصلا من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير الإدارة ، وتنظيمه على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل . ومفاد هذا الأصل انتظار البت في ترقيته حتى يفصل فيما نسب اليه مما يستوجب محاكمته تأديبيا ، فلا يجوز ترقيته خلال ذلك ، ولا الموظف بمصالح وقفت للترقية . فالترقية في هذه الحالة تظل معلقة على شرط أن تثبت عدم ادانته في تلك المحاكمة وذلك بصدر قرار أو حكم في موضوع الادانة ذلك أنه ولئن كانت القاعدة هي نفاذ القرارات الادارية من تاريخ صدورها فإنه يجدر التمييز في هذا الصدد بين القرارات الادارية البسيطة من جهة ، والقرارات الادارية المعلقة على شرط من جهة أخرى . فالقاعدة لا تصدق على إطلاقها الا بالنسبة للاولى من تلك القرارات أما المعلقة على شرط — موقف أو فاسخ *Suspensive ou resolutoire* — فإن نفاذ هذا النوع من القرارات وتحقق اثارها يكون مرهونا بتحقق الشرط الذي علق عليه القرار . وقد اجمع شراح الفقه الاداري على أن أغلب الشروط في القرارات الادارية هي شروط موقفة تؤدي الى تأجيل أثر القرار حتى يتحقق الشرط الذي يجب أن يكون مشروعا عما يقتضيه سير المرفق العام — وتأسيسا على ذلك يكون القرار الصادر في أوائل يناير سنة ١٩٩٠ بترقية الموظف المتهم — والمحال الى المحاكمة التأديبية وهو موظف بالدرجة السابعة ، الى الدرجة السادسة لا يعدو أن يكون في ظل حكم المادة (١٠٦) وعلى ضوء الأصول المتقدمة ، قرار ترقية غير بات وانما هو قرار معلق على شرط أن يثبت عدم ادانته بحكم يصدر من المحكمة التأديبية أما اذا تخلف تحقق هذا الشرط ، وقضت المحكمة التأديبية بمجازاته فإن شرط ثبوت البراءة يكون قد تخلف في حالة هذا الموظف المتهم ، وينسحب أثر ذلك على قرار الترقية الى الدرجة السادسة فيصبح وكأنه لم يكن . وغنى عن البيان أن لجهة الادارة أن تؤجل آثار قراراتها ، شريطة أن يكون رائدها في ذلك تحقيق الصالح العام .

عاشرا : بصور حكم في موضوع الاتهام المقامة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لا يترتب على توقيعها تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يكن محالا الى المحاكمة .

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

حجز درجة للموظف الذي حل عليه الدور للترقية إليها مدة سنة طبقا للمادة ١٠٤ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — زوال هذا الحكم من تاريخ العمل بقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

بزوال أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من التطبيق ، بعد أن تم الغاؤه اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ بمقتضى المادة الثانية من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فإنه ما عاد يجوز — منذ ذلك التاريخ — أعمال تلك الأحكام أو نفاذ مقتضاها بما في ذلك الحكم الوارد بالمادة / ١٠٤ المشار إليها . كما أنه باستقراء أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ ، واستظهار ما جاء بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ يبين أن المشرع لم يستبق حكم المادة المذكورة ضمن ما استبقى من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — في الفترة المؤقتة التي يحكمها القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ وإذا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يميز حجز درجة للعامل الا اذا كان محالا للمصاكمة الجنائية أو التأديبية ، فإنه لا يجوز اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٤ حجز درجة للعامل في غير الحالة المذكورة ، ولا يجوز قانونا أعمال المادة / ١٠٤ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لزوالها من التطبيق على ما سلف .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز - اعتباراً من أول يولية سنة ١٩٦٤ - حجز درجة يرقى عليها العامل الذى وقع عليه جزاء تأديبى بالخضم من مرتبه .

(ملف ١٠٧/٢/٨٦ فى ١٩٦٥/٧/١)

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

محاكمة تأديبية - الموظف المحال اليها - استقالة المحاكمة لأكثر من سنة - تخطيه فى الترقية - ثبوت براءته - ترقيته اعتباراً من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة طبقاً للمادة ١٠٦ من قانون التوظيف - احقيته بالتبع فى تقاضى الفروق المستحقة عن هذه الترقية اعتباراً من التاريخ الذى تمت فيه حكماً .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض أحكام المواد ١٠٣ و ١٠٤ و ١٠٦ من قانون موظفى الدولة أن المادة ١٠٣ تنظم حالة الترقية بالنسبة للموظف المحكوم عليه بمقويات تأديبية حسب الأحوال . ويدور هذا التنظيم حول تأجيل الترقية لمدد متفاوتة ، ومؤدى هذا التأجيل عدم جواز النظر فى ترقية الموظف خلال فترة معينة من تاريخ توقيع الجزاء ولو حل عليه الدور للترقية بالأقدمية ، فإذا ما انقضت هذه الفترة فليس هناك الزام على الادارة بترقيته بعد انتهائها ، بل يتربص هذا الموظف حتى تخلو درجات تتسع لترقيته بالأقدمية المطلقة ، وحتى تنشط الادارة لاجراء حركة الترقيات فى الوقت الذى تراه مناسباً لاجرائها ، وهنا فقط تجب ترقيته اذا توافرت شروطها ، وتكون أقدميته من تاريخ الترقية تطبيقاً للمبدأ العام الذى تقضى به المادة ٣٦ ، ولا يستحق علاوة الترقية الا من أول الشهر التالى لهذه الترقية تطبيقاً للمبدأ العام الذى تنص عليه المادة ٣٧ من قانون نظام موظفى الدولة . ثم جاءت بعد ذلك المادة ١٠٤ من القانون المذكور فأوجبت حجز الدرجة للموظف فى

حالة الخصم من المرتب لعلية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل العلاوة مدة تقل عن سنة ، أى أن له الحق في الترقية إليها بالأقدمية . وأعقبت ذلك المادة ١٠٦ فقررت عدم جواز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية في مدة الاحالة أو الوقف ، فان استطلت المحاكمة لأكثر من سنة ، وثبتت عدم ادانة الموظف ، وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة ، ونطاق اعمال هذه المادة مختلف تماما عن نطاق اعمال المادتين السابقتين ، فهما تقمان في دائرة العقوبات التبعية التي تقع على الموظف المحكوم عليه باحدى العقوبات التأديبية ، أما المادة ١٠٦ فتتظم أثر الاجراء الاحتياطي الذي يتخذ بالنسبة للموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل والذي تثبت بعد ذلك براءته . وهذه المادة وان كانت صياغتها غير دقيقة ، الا أن النطاق الذي تدور فيه . والسبب الذي وضعت من أجله ، في حالة اتخاذ اجراء احتياطي بالنسبة لموظف متهم بارتكاب مخالفة ثم تثبت بعد ذلك براءته منها — كل هذا يوحى بالحل الواجب الاتباع ويملى التفسير السليم لهذا النص وفقا لقصد واضعه والحكمة من وجوده . فالمرشح قصد بهذه المادة ترتيب اجراء احتياطي معلق على نتيجة المحاكمة ، وعلّة هذه المادة واضحة وهي عدم الاضرار بالموظف المقدم الى المحاكمة فيما لو قضى ببراءته مما نسب اليه ، ولذلك نص المشرع على وجوب احتساب أقدميته عند الترقية من التاريخ الذي كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، حتى لايتأثر مركز الموظف نتيجة تأجيل الترقية الى أن يبيت في أمر محاكمته ، فاذا ما برئ رد الى حقوقه التي كانت معلقة على نتيجة المحاكمة ، أو بمعنى آخر معلقة على شرط موقف هو صدور الحكم ببراءته . فاذا ما تحقق ذلك وأعملت الترقية بأثر رجعي ترتبت عليها آثارها الحتمية ، وهي رد الأقدمية واستحقاق مرتب الدرجة الجديدة والفروق المتجمدة من التاريخ الذي افترض أنها تمت فيه ، وهو أمر توجبه العدالة بالنسبة لمن يثبت أنه اتهم ظلما .

قاعدة رقم (١٧٨)

المبدأ :

ان حجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد على سنة طبقا لحكم المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يدل على أن الموظف الذي حجزت له يستحق الترقية إليها وجوبا من تاريخ زوال المانع من الترقية وتعتبر اقدميته في الدرجة المرقى إليها من هذا التاريخ — زوال المانع في حالة الاحالة الى المحاكمة التأديبية انما يكون بصدر حكم نهائي فيها ما لم يصدر الحكم بتوقييع إحدى العقوبات التي يترتب على توقيعها تأجيل الترقية .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنقضي بحجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد على سنة ، وحجز الدرجة — في هذا الفرض — يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية إليها وجوبا من تاريخ زوال المانع من الترقية ، وتعتبر اقدميته في الدرجة المرقى إليها من هذا التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التي لا يجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا الترقية وقت حجز الدرجة والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك أن الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب بهذا الحجز مركزا قانونيا في الترقية إليها لا يجوز المساس به متى انقضت المدة التي لا يجسوز ترقيته خلالها ، وبعبارة أخرى فان مؤدى حجز الدرجة للموظف ، أن يرقى إليها من تاريخ زوال المانع من الترقية ، وزوال المانع في حالة الاحالة الى المحاكمة التأديبية انما يكون بصدر حكم نهائي فيها ، بحيث تجب ترقيته من هذا التاريخ ما لم يصدر الحكم بتوقييع إحدى العقوبات التي يترتب على توقيعها تأجيل الترقية طبقا لما تنقضي به المادة ١٠٣ السابق الاشارة إليها ، أما اذا صدر الحكم بتوقييع عقوبة الانذار ، وهي عقوبة لا تؤجل الترقية طبقا لنص المادة ١٠٣ فانه يتعين ترقية الموظف من تاريخ صدور الحكم النهائي .

(طعن رقم ٣٦٩ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧١/١/٣١)

قاعدة رقم (١٧٩)

المبدأ :

— نص المادة ٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — حظر ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف — وجوب حجز الدرجة للعامل لمدة سنة — استتالة المحاكمة لأكثر من ذلك ثم ثبوت عدم ادانته أو توقيع عقوبة الانذار يوجب عند الترقية احتساب الاقدمية في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم تتم الاحالة — اعتبار عدم الترقية قرارا اداريا بالترك في الترقية معلقا على شرط فاسخ يتحقق باحدى هاتين الحالتين — انقضاء الدعوى التأديبية أو الجنائية بوفاء العامل ليس من شأنه ثبوت عدم ادانة العامل — عدم تحقق الشرط الفاسخ في هذه الحالة — الاحتجاج بأن الأصل هو البراءة حتى تثبت الادانة بحكم نهائي ، مردود بأن المشرع قد رتب عدم جواز الترقية على مجرد احالة العامل أو وقفه .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الدرجة لمدة سنة ، فاذا استطلت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار ، وجب عند ترقيته احتساب اقدميته في الوظيفة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » .

ويبين من هذا النص ان المشرع حظر على جهة الادارة ترقية العامل على الرغم من حلول دوره في الترقية ، اذا كان محالا الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوفا عن العمل طوال مدة الاحالة أو الوقف ويعتبر عدم ترقيته في دوره والحالة هذه قرارا اداريا بتركه

في الترقية ، وهذا القرار معلق على شرط فاسخ . يتحقق في حالتين حددهما النص آنف الذكر صراحة على سبيل الحصر ، وهما ثبوت عدم ادانة العامل أو توقيع عقوبة الانذار عليه دون أية عقوبة أخرى . فإذا ما تحقق هذا الشرط في إحدى حالتيه المشار إليهما ، رقى العامل بأثر رجعي اعتبارا من التاريخ الذي كان يتعين أن تتم فيه ترقيته لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، أما إذا لم يتحقق فإن تركه في الترقية يظل سليما وقائما ومنتجا لجميع آثاره .

ومن حيث أنه ولئن كان يترتب على وفاة العامل المحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، انقضاء الدعوى التأديبية أو الجنائية ، وعدم جواز السير فيها ، تأسيسا على فكرة شخصية الجريمة وشخصية العقوبة ، إلا أن انقضاء الدعوى على هذا الوجه ليس من شأنه ثبوت براءة العامل عدم ادانته أو عدم نسبة الجريمة إليه ، وإنما تظل شبهة الجريمة قائمة في حقه وعالقة به ، على الرغم من انقضاء الدعوى بوفاته . ومن ثم فإن الشرط الفاسخ — آنف الذكر — لا يتحقق في هذه الحالة ، ويظل قرار ترك العامل في الترقية في دوره قائما منتجا لآثاره ، فلا تجوز ترقيته .

ولا يعترض على هذا بأن الأصل في المتهم البراءة حتى تثبت ادانته فيما نسب إليه بحكم نهائي ، ذلك أن المشرع رتب على مجرد احالة العامل إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية شبهة الجريمة في حقه وعدم جواز ترقيته طوال فترة المحاكمة ، ولما كان قرار ترك العامل في الترقية — في هذه الحالة — يظل قائما منتجا لآثاره ، إلا إذا تحقق الشرط الفاسخ الذي علق عليه ، وهو ثبوت عدم الادانة أو توقيع عقوبة الانذار وهذا لا يكون إلا بصدر حكم في موضوع الدعوى التأديبية أو الجنائية ، سواء بالبراءة أو بالادانة مع توقيع عقوبة الانذار فحسب ، فإنه لا يكفي لتحقيق ذلك الشرط الحكم بانقضاء الدعوى لوفاة العامل ، دون البت في ذات التهم التي أحيل إلى المحاكمة من أجلها بالادانة أو البراءة ، وهو المفاط الواجب تحقيقه في تطبيق حكم المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق — في الحالة المعروضة — أن

السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ العامل السابق بمدرسة الصناعات الزخرافية ، كان محالا الى المحاكمة التأديبية في الدعوى رقم ٢٨٢ لسنة ١٩٦٣ ، وقد قررت المحكمة التأديبية بجلسة ٣٠ من مارس سنة ١٩٦٤ وقف الدعوى ، على أن تقوم النيابة الادارية بإبلاغ النيابة العامة عن الوقائع الجنائية التي تضمنتها الأوراق ، ولم يثبت أن المحاكمة الجنائية — وبالتالي المحاكمة التأديبية — قد تمت الى أن توفي في ١١ من فبراير سنة ١٩٦٥ ، ومن ثم فانه ما كان يجوز ترقية هذا العامل الى الدرجة الخامسة الفنية المتوسطة في القرار الصادر في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ ، نظرا الى أنه كان محالا في هذا التاريخ الى المحاكمة التأديبية والجنائية ، ويكون هذا القرار قد صدر سليما في ذاته مطابقا للقانون ولا مطعن عليه في هذا الخصوص . كما أن انقضاء كل من الدعويين التأديبية والجنائية بوفاة السيد المذكور قبل صدور حكم في كل منهما ، لا يترتب عليه ثبوت براءته (عدم ادانته) ، ووجوب ترقيته اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترقية المشار اليه ، اذ تظل شبهة الجريمة قائمة في حقه وعالقة به ، ويظل المانع من الترقية قائما ، ومن ثم لا تجوز ترقيته ، وفقا لنص المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ، اذا انقضت الدعوى بوفاته . ومن ثم فان انقضاء كل من الدعويين التأديبية والجنائية بوفاة السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ لا يترتب عليه جواز ترقيته .

(ملف ١١٧/٢/٨٦ في ١٩٦٦/٢/٢٦)

قاعدة رقم (١٨٠)

المبدأ :

عدم جواز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو موقوف عن العمل في فترة الاحالة أو الوقف وترقيته عند ثبوت عدم ادانته مع حساب اقدميته في الوظيفة المرتقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية طبقا لحكم

المادة ٦٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين — هذا الحكم ينصرف الى الترقية بمفهومها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — مقتضى ذلك انه لايجوز سحب موافقة مجلس الجامعة على تعيين استاذ مساعد بالجامعة الى تاريخ سابق لم يتصل فيه مجلس الجامعة بالذات بموضوع تعيينه ولو كان العرض على مجلس الجامعة قد ارجىء بسبب التقبض عليه واحالته الى محكمة الثورة — الاجراءات التي تمت في شأن تعيين الطالب قبل موافقة مجلس الجامعة على التعيين لا تعدو ان تكون من الاجراءات التمهيدية.

ملخص الفتوى :

ان المادة ٦٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة التي يستند اليها الطالب تنص على أن « لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف . وفي هذه الحالة تحجز للعامل الفئة لمدة سنة فاذا استطلعت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى اليها ويمنح أجرها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية » وهذا الحكم الوارد في هذا النص يقرر أصلاً من الأصول العامة التي يقتضيها حسن سير المرافق العامة وتنظيمها على نحو يوفق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة على أساس عادل ، ولا يخفى من ذلك عدم ورود نص في قانون تنظيم الجامعات على غرار نص المادة ٦٦ المنوه عنها في شأن أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالنظر الى ما تضمنه قانون العاملين المدنيين في مادته الاولى من سريان احكامه على العاملين الذين ينظم شؤون توظيفهم قوانين خاصة فيما لم تنص عليه هذه القوانين غير أن أعمال أثر هذا الحكم ينصرف الى حالة الترقية بمفهومها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على النحو المشار اليه آنفاً .

ومن حيث انه في الحالة المعروضة لما كان الطالب قد تقدم لشغل وظيفة استاذ مساعد بقسم القانون الدولي العام بعد الاعلان عنها .

وتحققت اللجنة العلمية المختصة من أهليته للتعين في هذه الوظيفة .
ووافق مجلس الكلية في ٣ من مايو سنة ١٩٧١ على رأى اللجنة ، ثم
أحيلت الاوراق للجامعة فوافق مدير الجامعة بتاريخ ١٢ من مايو سنة
١٩٧١ على عرض موضوع تعيينه على مجلس الجامعة بجلسة ٢٦ من
مايو سنة ١٩٧١ الا ان العرض ارجىء بسبب القبض عليه واحالته
لمحكمة الثورة ، ولئن كان الأمر كما سبق ، واذا لم يحدث العرض في
التاريخ المشار اليه ولم يفصح مجلس الجامعة عن ارادته في تعيينه الا
بجلسة ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٧١ ومن ثم فلا يسوغ سحب تاريخ
تعيين الطالب الى تاريخ سابق لم يتصل فيه مجلس الجامعة بالذات
بموضوع تعيينه بأى وجه من الوجوه ، ولا يقدر في ذلك أن العرض
على مجلس الجامعة كان قد ارجىء لسبب أو لآخر ، ذلك أن ما تم من
اجراءات في شأن الطالب لا تعدو أن تكون من قبيل الأعمال التمهيدية
ما دام مجلس الجامعة وهو الجهة المختصة بالموافقة على التعيين طبقا
لصريح نص المادة ٤٨ من القانون رقم ١٨٤ لسنة ١٩٥٨ لم تتكشف
ارادته في خصوص هذا التعيين الا في جلسة ١٥ من ديسمبر ١٩٧١ ،
وهو التاريخ الذى يعتد به وفقا للقانون في تحديد اقدميته في وظيفة
أستاذ مساعد *

من أجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى عدم جواز ارجاع
أقدمية الدكتور في وظيفة أستاذ مساعد الى ٢٦ من مايو
سنة ١٩٧١ *

(ملف رقم ١/٨٦ / ٢٩٥ . — جلسة ٢٧ / ٢ / ١٩٧٤)

ترقية الموظف — الذى وقعت عليه عقوبة تأديبية — بمجرد انقضاء المدد التى حددتها المادة المذكورة ، ومن ثم فان كل ما يترتب على انقضاء هذه المدد هو زوال المانع الذى يحول دون ترقيته ، ويستترد بعدها صلاحيته للترسيخ للترقية شأنه فى ذلك شأن أى موظف لم يسبق توقيع أية عقوبة تأديبية عليه ، ذلك أن كل مدة من المدد المشار إليها ولئن كانت فى الواقع حدا أدنى لا يجوز قبل مرورها النظر فى ترقيته الا أنها ليست حدا أقصى تجب ترقيته بعدها ، كما أن من المسلم أن للإدارة دائما حق اختيار الوقت المناسب لاجراء الترقية ، وأن مجرد توفر شروط الترقية فى الموظف مع حدود الدرجات المالية لا يولد له الحق فى الترقية إليها بقوة القانون ، بل ان الأمر مع ذلك متروك لتقدير الادارة حسبما تراه متفقاً مع حاجة العمل وصالحه وبغير اساءة استعمال السلطة ، ولذلك فانه لا وجه للنمى عليها بعدم اجرائها الترقية مع توفر شرائطها ، وبعبارة اخرى ليس صحيحا القول بأن ثمة قرارا سلبيا يكون قد نشأ بامتناعها عن اصدار قرارها بالترقية ، لأنه لا يمكن مسالة الادارة فى هذا الشأن الا اذا امتنعت عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه وفقا للقوانين أو اللوائح ، وهو ما لم يتحقق فى حالة المدعى ، ولذلك فان حق الموظف لا يتولد الا حينما تمارس جهة الادارة سلطتها باصدارها قرار يغفل ترقيته ويشمل الآخرين من هم أحدث منه فى الأقدمية وأقل منه كفاية ، وذلك رغم زوال المانع من الترقية ، اذ فى هذه الحالة وحينئذ فقط يحق له مخاصمة هذا القرار والطعن فيه فيما تضمنه من تخطئه فى هذه الترقية .

ومن حيث ان الثابت — حسبما جاء فى دفاع الادارة ولم يجحده المدعى — أنه لم يصدر خلال الفترة ما بين ١٩٦١/٨/٢ — تاريخ انقضاء الثلاثة أشهر من تاريخ توقيع العقوبة عليه — و ١٩٦٢/٥/١ تاريخ ترقيته ، لم يصدر أى قرار بالترقية الى الدرجة ٥٠/٣٦ جنيتها ، وأن قرار ترقيته كان فى أول حركة ترقيات أجرتها الادارة بعد تركه فى الترقية التى تمت فى ١٩٦١/٤/٢٧ بترقية زملائه ، الأمر الذى من أجله يكون نمى المدعى على تصرف الادارة ازاءه فى غير محله ، ومن ثم لا يكون له أصل حق فيما يطالب به من ارجاع أقدميته فى الدرجة المشار إليها الى ١٩٦١/٨/٢ ، واذا قضى الحكم المطعون فيه برفض

طلبه الأصلي يكون قد أصاب الحق فيما انتهى اليه ويكون الطعن عليه في غير محله متعيना رفضه .

ومن حيث انه لا وجه بعد ذلك للقول بالاسترشاد بالحكم الذي أوردته المادة ١٠٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، والتي تنص على أنه « في حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما تحجز الدرجة للموظف الذي له حق في الترقية اليها بالأقدمية المطلقة ، على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » — لا وجه لذلك اذ فضلا عن أن لائحة نظام موظفي ادارة النقل العام لمنطقة الاسكندرية هي الواجبة التطبيق فقط دون غيرها من أحكام وردت في قوانين أو لوائح أخرى فان هذه اللائحة لم تتضمن نصا مماثلا لنص المادة ١٠٤ والتي لاتجد مجالا لأعمالها الا حيث تكون الترقية بالأقدمية المطلقة فقط ، ولا يسرى حكمها في حالة الترقية بالاختيار ، والثابت أن الترقية الى الدرجة ٥٠/٣٦ بالادارة المذكورة كان يشترط فيها حصول الموظف على تقدير ممتاز ، أي أنها كانت بالاختيار للكفاية ، وذلك طبقا للقاعدة التي سارت عليها .

ومن حيث انه متى تبين أن المدعى غير محق في طلبه الأصلي بارجاع أقدميته في الدرجة ٥٠/٣٦ جنيها الى ١٩٦١/٨/٢ — للأسباب التي قام عليها قضاء هذه المحكمة على النحو المبين سابقا — فانه لا يكون له بالتالي أي حق في طلبه الاحتياطي الخاص بالتعويض عما أصابه من ضرر نتيجة تراخي الادارة في ترقيته في التاريخ المذكور ، اذ أن من المسلم ان الحق في التعويض — وهو ثمرة أو نتيجة مسئولية الادارة — لا ينشأ الا حيث تكون الادارة قد أخطأت أو كان تصرفها غير مشروع ، ومتى ثبت أنها لم تتحيف بالمدعى ، كما أنها لم تخطيء في حقه فان طلب التعويض يكون مفتقدا اذن لركن أساسي من أركان المسئولية — وهو ركن الخطأ — والذي لا تقوم المسئولية دون توفره ، ومن أجل ذلك يكون هذا الطلب غير قائم على أساس سليم متعيना رفضه كذلك ، واذ قضى الحكم الطعون فيه بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى ينظر هذا الطلب — وهى ما لا توافق عليه هذه المحكمة — فانه يتعين لذلك تعديل هذا الحكم الى فض الطلب المذكور بدلا من القضاء بعدم اختصاص بنظره .

(طعن رقم ١٠٨٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٣/٢٤)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

التسوية بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي على الموظف خلال المدد المنصوص عليها فى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه لا يعدو ان يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد — نص المشرع فى المادة ١٠٤ من القانون على حجز الدرجة فى حالة الموظف الذى وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة نقل عن سنة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع — مؤدى ذلك أن المركز القانونى للموظف فى الترقية بموجب حركة ترقية صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وإنما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ويصبح مركزه القانونى فى الترقية حالا من التاريخ التالى لانقضائها — بهذه المثابة تعتبر الدعوى بطلب الترقية فى هذه الحالة من دعاوى التسويات التى لا تنقيد بإجراءات ومواعيد دعاوى الالغاء .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — الذى تحكم نصوصه المنازعة الحالية — نص فى المادة ١٠٣ على أنه « لا تجوز ترقية موظف وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى إلا بعد انقضاء الفترات التالية : ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام الى سبعة أيام — ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب من ثمانية أيام لغاية خمسة عشر يوما » ونص فى المادة ١٠٤ على أنه « فى حالة الخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما وفى حالة تأجيل العلاوة مدة نقل عن سنة تحجز الدرجة للموظف أن كان له حق فى الترقية اليها بالأقدمية على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة » ونص فى المادة ١٠٥ على أن « تحسب فترة التأجيل المشار اليها فى المادة ١٠٣ من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت فى فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة » .

ومن حيث أن المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي على

الموظف خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ لا يعدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو الاستفادة من صريح نص المادة ١٥٠ من ذات القانون التي عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل للترقية ، وأرجاء الترقية في هذه الحالة لم يقصد به المشرع سلب الموظف حقه في الترقية فقد أفصح المشرع عن قصده في المادة ١٠٤ من القانون بأنه ميز الموظف الذي وقع عليه جزاء بالخصم من المرتب لغاية خمسة عشر يوما أو أجلت علاوته لمدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له أن كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية ، وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذي حجزت له الدرجة يستحق الترقية إليها وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته في الدرجة المرقى إليها من ذلك التاريخ أى بعد انقضاء الفترة التي لا تجوز ترقيته إليها متى كان مستحقا للترقية بالأقدمية وقت حجز الدرجة ، والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ينتزه عنه الشارع ، ومؤدى ذلك أن المركز القانوني للموظف في الترقية بموجب الحركة التي صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائيا وإنما يؤجل الى حين انقضاء هذه الفترة ، فإذا انقضت أصبح المركز القانوني في الترقية حالا من التاريخ التالي لانقضائها ، ويجب على الإدارة ترقية الموظف من هذا التاريخ وبهذه المثابة تكون الدعوى الراهنة من دعاوى التسويات التي لا يتقيد في رفعها بالاجراءات والمواعيد المقررة لدعاوى الالغاء وبالتالي يكون الدفع بعدم قبولها شكلا غير قائم على أساس سليم من القانون متعينا رفضه .
(طعن رقم ٦٩٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٥/١/٢٦)

قاعدة رقم (١٨٣)

المبدأ :

أثر الحكم بعقوبة الانذار على ترقية الموظف طبقا للمادة ١٠٦ من قانون موظفي الدولة — التفرقة بين ما اذا استطلعت المحاكمة التأديبية لمدة أكثر من سنة من تاريخ استحقاق الموظف للترقية ، وبين ما اذا لم تستطل لأكثر من سنة اعتبارا من هذا التاريخ — اسناد الترقية الى تاريخ صدورهما في الحالة الاولى ، والى تاريخ الحكم الابتدائي دون الاستئناف في الحالة الثانية .

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفي الدولة تنص على أنه لا يجوز الترقية لموظف وشغل عليه عقوبة
من العقوبات التأديبية الجارية فيما يلي الأبعد العقوبة المقررة التالية له
ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام إلى سبعة
أيام.

سَبْعَةَ أَيَّامٍ فِي حَالِهِ الْخَصَمُ مِنَ الْمَرْبُوتِ مِنْ بَيْنَيْنِ أَيَّامٍ إِلَى سَبْعَةِ
خَمْسَةِ عَشَرَ يَوْمًا.

١٠٠ سنة في حاله الفخلم من الرتب على مدة مؤلفه عليا طمستة ميسرا
 دوما ١٠٠

وتمسك بالمادة الأولى على أنه «في حالة الخصم مع كل ركعة القنينة خمسة عشر يوماً وفي حالة تافيل الصلاة مدة تقل عن شقة تعجز الركعة للوقوف في كل ركعة في التروية إليها بالإجماع على ألا يزيد من ذلك خمس الركعة على ستة».

وتنص المادة ١٠٦ على أنه « لا يجوز ترقية موظف محال إلى
إحكامه التأديبية أو موقوف عن العمل في عدة الإطالة أو التوقيف في هذه
الحالة سوى حكم المادة ١٠٤ » فإذا استطلعت إحكامه لأكثر من
سنة وبطلت عدم أهلية الموظف وجب عند ترقية الشخصات أقدمته في
الدرجة المرقى إليها من التدرج الذي كانت تتم فيه ولم يجب إلى
إحكامه التأديبية من قبله.

تَجِبُ لَهُمْ مَقَاتِلُ الْمَلَائِكَةِ وَالْمُتَحَارِّينَ الَّتِي فِي غَنَائِمٍ مُقَاتِلَاتِهَا ، الْأَوَّلُ فِيهَا
يُحِلُّ بِنِزَاعِ الْأَوَّلِ الْمَحَالَّ الَّتِي لِلْحَاكِمَةِ التَّائِيَةِ فِي الْمَوْقِعِ مِنَ الْأَوَّلِ
وَالثَّانِي لَا تَسْتَلِيزُهَا إِلَّا بِمَقَاتِلِهَا أَوْ تَقِفُ مِنْ غَائِمَةٍ مَعَ تَرْكِهَا لِتَقِفُهَا
الترقية إلى الدرجة التالية للدرجة التي يستلزمها بالأهمية المعلقة
وَالثَّانِي مِنْهُمَا يُتَعَلَّقُ بِوَضْعِ الْمَوْقِعِ الْمَحَالَّ الَّتِي لِلْحَاكِمَةِ التَّائِيَةِ أَوْ
الْمَوْقِعِ مِنْ الْعَمَلِ وَالَّذِي تَسْتَطِيعُ الْفَتْحَ مِنْ أَوَّلِ مَقَاتِلِهَا أَوْ مَقَاتِلِهَا مِنْ

تاريخ استحقاقه الترقية الى الدرجة التالية للدرجة التى يشغلها بالأقدمية المطلقة .

فبالنسبة للفرض الأول يقتضى المادة ١٠٦ المذكورة بحجز الدرجة للموظف مدة لا تزيد عن سنة ، ولا جدال فى أن حساب مدة السنة التى تحجر خلالها الدرجة وبالتالي المدة المعتبرة فى حساب الفترة التى تستغرقها المحاكمة يبدأ من تاريخ استحقاق الموظف للترقية ، لا من تاريخ بدء إحالته الى المحاكمة التأديبية لانه من التاريخ الاول وحده يكون له الحق فى الترقية لو لم يحال الى المحاكمة التأديبية — مما يجعل القول بحجز الدرجة قبل هذا التاريخ غير ذى موضوع ، وحجز الدرجة — فى هذا الفرض — يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت الدرجة له يستحق الترقية اليها وجوبا من تاريخ زوال المانع منها ، وتعتبر أقدميته فى الدرجة المرقى اليها من ذلك التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التى لايجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة . والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك لان الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب مركزا قانونيا فى الترقية اليها لا يجوز المساس به ، وذلك بشرط انقضاء المدة التى لايجوز ترقيته خلالها .

واذا كانت الحالة المعروضة داخلة فى نطاق الفرض الأول الذى تناوله حكم المادة ١٠٦ المشار اليها ، وذلك أنه بتاريخ ٣٠ من يولييه سنة ١٩٦١ صدر قرار الترقية الى الدرجة الخامسة مع ترك الموظف حينذاك فى الترقية بسبب إحالته الى المحاكمة التأديبية وحجز درجة خامسة له ، ثم أسفرت محاكمته تأديبيا بعد ذلك عن مجازاته استثنائيا بالانذار فى ١٠ / ١ / ١٩٦٢ وتأيد هذا القرار استثنائيا بتاريخ ٥ / ٧ / ١٩٦٢ ، أى أنه لم تنقصر مدة السنة التى تظل الدرجة محجوزة خلالها للموظف ، باعتبار بدء سريانها من تاريخ صدور القرار بالترقية ، أى من تاريخ استحقاق المذكور للترقية لو لم يكن محالا الى المحاكمة التأديبية .

ومقتضى حجز الدرجة للموظف ، أن يرقى اليها من تاريخ زوال المانع منها ، وزواله يكون بصور الحكم من المحكمة التأديبية ، بحيث

يتعين ترقيته من هذا التاريخ ما لم يصدر الحكم بتوقيعه أحسدى العقوبات الواردة بنص المادة ١٠٣ المشار إليها . ولما كان الحكم فى الحالة المعروضة قد صدر بتوقيع عقوبة الانذار على الموظف ، وهى عقوبة لا تؤجل الترقية طبقا لنص المادة ١٠٣ المشار إليها ، لذلك فإنه يتعين القول بترقية الموظف المذكور من تاريخ صدور الحكم الابتدائى الذى قضى بمجازاته بالانذار ، دون الاعتداد بتاريخ صدور الحكم الاستثنائى ، ذلك أنه بالحكم الأول وحده قد استقر الوضع القانونى للموظف فيما يتعلق بالترقية . فضلا عن أن فى اسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستثنائى بتأييد الحكم الابتدائى الصادر بانذاره اضرار به على نحو غير مستساغ ، ذلك أن المستأنف إما أن يكون هو الموظف الذى صدر ضده الحكم ابتدائيا وفى هذه الحالة لا يتفق والمنطق القانونى السليم القول باسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستثنائى ، والا ترتب على ذلك تأخير ترقيته ، ولا نقبل استثنائه وبالا عليه ولاصبح وضعه اسوأ حالا عما لو لم يستأنف ، وأما أن يكون المستأنف احد ذوى الشأن غير ذلك الموظف ، وفى هذه الحالة لا يتفق مع قواعد العدالة القول باسناد ترقية الموظف الى تاريخ صدور الحكم الاستثنائى والا ترتب على ذلك تأخير ترقيته بسبب لأدخل لأرادته فيه .

وغنى عن البيان أنه لاتجوز ترقية الموظف المذكور اعتبارا من التاريخ الذى كانت تتم فيه ترقيته لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية ، لذ أن ذلك انما يكون فى حالة الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية ، والذى تستطيل محاكمته لأكثر من سنة ، وبشرط أن تثبت عدم ادانته — وهذه هى الحالة التى تضمنها الفرض الثانى المنصوص عليه فى المادة ١٠٦ من قانون موظفى الدولة المشار اليه . ولما كانت محاكمة الموظف المذكور لم تستطع لأكثر من سنة ، كما وأنه قد ثبتت ادانته بتوقيع عقوبة الانذار عليه ، ومن ثم فإنه يفيد من هذا الفرض ، وبالتالي لا تجوز ترقيته اعتبارا من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية بالأقدمية ، لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية .

لهذا انتهى الرأى الى أنه كان يتعين ترقية الموظف المعروضة حالته الى الدرجة الخامسة — اعتبارا من تاريخ صدور الحكم الابتدائى

الذي قضى بمجازاته بالانذار ومن ثم يتعين الرجوع أقدميته في الدرجة الخامسة التي رقى إليها - التي ألتاريخ ١٩٧٤/٧/١ -

قاعدة رقم (١٨٤)

تأقذة رقم (١٨٥)

المستند:

أرجاء ترقية الموظف الذي وقع عليه جزاء تأديبي من الجزاءات التي أورثتها المادة ١٠٣ من قانون الموظف إلى ما بعد انقضاء فترات معينة - حجز الدرجة للموظف في حالة الخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما (المادة ١٠٤) - تطبيق قانون المعادلات للترقية على هؤلاء له وتقدمهم عليه في ترتيب الأقدمية - لا يخل بحقه في الترقية بعد انقضاء المدة

محمد علي سادة
ملف من النسخ :

تقضى المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بأنه لا يجوز ترقية موظف وقع عليه عقوبة من العقوبات التأديبية التي أورثها تلك المادة إلا بعد انقضاء فترات معينة محددة في حدس مضمون ١٠٣ من القانون ذاته ، في حالة الخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما وفي حالة تأجيل الملاحقة مدة تقل عن سنة ، حجز الدرجة للموظف أن كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية على ألا تزيد مدة حجز الدرجة على سنة .

١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، على أن ترجأ هذه الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه طيلة الفترات التي حددتها تلك المادة تبعاً لنوع الجزاء .

وبين - في ضوء النص المتقدم - أن المشرع لم يقصد إلى سلب الموظف حقه في الترقية ، وقد أفصح عن قصده هذا في المادة ١٠٤ ، إذ ميز الموظف الذي وقع عليه جزاء بالخصم من الراتب لغاية خمسة عشر يوما ، أو أجلت علاوته مدة تقل عن سنة بأن أوجب حجز درجة له أن

كان له حق في الترقية إليها بالأقدمية . وحجز الدرجة في هذه الحالة يدل دلالة واضحة على أن الموظف الذى حجزت له الدرجة يستحق للترقية وجوبا من تاريخ زوال المانع ، وتعتبر أقدميته في الدرجة المرقى إليها من ذلك التاريخ ، أى بعد انقضاء الفترة التى لاتجوز ترقيته خلالها متى كان مستحقا للترقية وقت حجز الدرجة . والقول بغير ذلك يجعل النص على حجز الدرجة لغوا ، ذلك لأن الموظف المحجوز له الدرجة يكتسب مركزا قانونيا في الترقية إليها لايجوز المساس به ، وذلك بشرط انقضاء المدة التى لايجوز ترقيته خلالها .

كما لايجوز أن يكون لتطبيق قانون المعادلات السدراسية على زملائه من الموظفين بالوزارة أثر على أقدميته في الدرجة ، تلك الأقدمية التى كانت تخوله الترقية الى الدرجة التالية بعد انقضاء الفترة المقررة منذ توقيع العقوبة .

فاذا كان الثابت أن موظفا وقع عليه جزاء تأديبى في ١٨ من مارس سنة ١٩٥٣ بخضم عشرة أيام من راتبه ، وأن لجنة شئون الموظفين بجلستها المنعقدتين في ٣٠ و ٣١ من مارس سنة ١٩٥٣ قررت ترقية من يلونه في ترتيب الأقدمية الى الدرجة السادسة اعمالا لحكم المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، على أن تحجز له درجة سادسة طبقا للمادة ١٠٤ من هذا القانون وقد صدر القانون ٢٧١ لسنة ١٩٥٣ بشأن المعادلات الدراسية قبل انتهاء المدة المحددة في المادة ١٠٣ المشار إليها ، وترتب على تطبيقه بالنسبة الى موظفى وزارة الأوقاف أن يتقدم عليه في ترتيب الأقدمية عدد كبير من الموظفين — اذا كان الثابت هو ماتقدم ، فان هذا الموظف يستحق الترقية الى الدرجة السادسة في ٢٨ / ٩ / ١٩٥٣ أى بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ توقيع الجزاء عليه بصرف النظر عما أسفر عنه تطبيق قانون المعادلات .

(فتوى ٢٥١ في ١٦/٥/١٩٥٧)

قاعدة رقم (١٨٦)

المبدأ :

قرار تأديبي — مدد المنع من الترقية المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة هي عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية — أثر ذلك عدم جواز تجاوز المدى الزمني الذي حدده المشرع لهذه العقوبات التبعية — انقضاء مدة السنة التي تحجز الدرجة خلالها طبقاً لحكم المادة ١٠٤ من هذا القانون دون أن تتم ترقية الموظف على الدرجة المحجوزة — لا يمنع من ترقبته على درجة أخرى خالية أو عندما تفلو درجة أو حتى على الدرجة المحجوزة ذاتها إذا ظلت خالية — رد أقدميته في هذه الحالة إلى تاريخ زوال المنع — لا يغير من ذلك نص المادة ٣٦ من هذا القانون .

ملخص الفتوى :

أن المنع من الترقية خلال المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون نظام موظفي الدولة لا يعمدو أن يكون أرجاء للترقية بمقدار هذه المدد ، وهذا هو المستفاد من صريح نص المادة ١٠٥ من ذات القانون التي عبرت عن هذا المنع بأنه تأجيل للترقية . ومؤدى ذلك أن المركز القانوني للموظف في الترقية بموجب الحركة التي صدرت خلال فترة المنع لا يسقط نهائياً ، وإنما يؤجل إلى حين انقضاء هذه الفترة ، فإذا انقضت أصبح المركز القانوني في الترقية حالاً من التاريخ التالي لانقضائها ، ويجب على الإدارة ترقية الموظف من هذا التاريخ .

ومما يؤكد هذا النظر أن مدد المنع من الترقية المبينة بالمادة ١٠٣ المشار إليها إنما هي في حقيقة الأمر عقوبات تبعية للعقوبات الأصلية ، وبالتالي فإنه لا يجوز تجاوز المدى الزمني الذي حدده الشارع لهذه العقوبات التبعية ، فضلاً عما في هذا التجاوز من إخلال بالحكمة التي يقوم عليها تحديد آجال متفاوتة لتأجيل الترقية ، إذ الواضح أن

المحكّمة بالجُزء وتصرّف آثار القرار الجّديد إلى تاريخ صدور القرار الأول - إذا كان قد ترتّب على القرار المسحوب عدم ترقية الموظف لعدم مضيّ المدة المنصوص عليها في المادة (١٠٢) الملتزم إليها عند الترقية بينما تكون هذه المدة قد انقضت عند صدور قرار الترقية لطبيعة القرار الساحب للجزاء فإن قرار الترقية يكون بذلك قد أصبح غير مستند إلى أساس سليم من القانون فيما تضمنه من تخطي الموظف الذي وقع عليه الجزاء ويتمتع بحقوقه.

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٣٠ من القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٥٤ بشأن النظام موظفي الدولة على أنه : « لا يجوز ترقية موظف وتعيينه عليه خطوة أعلى من العقوبات التأديبية عليه إلى الأبد ، انقضاء الفترة التي الترابية به من تاريخ صدور القرار ، فإذا لم يرفع من رتبة من ثلاثة أشهر في حالة الخصم من المرتب من ثلاثة أيام إلى سبعة أيام ، ستة أشهر في حالة الخصم من تاريخ تبينه من تأديبية أيام إبعاده خمسة عشر يوماً ، وإذا لم يرفع من رتبة »

ومما قد نص هذه المادة أن الموظف الذي حل عليه الدور في الترقية بالأقدمية ، وكان موقفاً عليه عقوبة تأديبية من العقوبات المسنة في نظام المادة ، لا يجوز تربيته ، إلا بعد انقضاء الفترات التي جددتها تلك المادة ، تبعاً لنوع العقوبة .

ومن أنه بتاريخ ١٧ من يونيو سنة ١٩٦٢ صدر قرار السيد رئيس محكمة استئناف بغداد المتضمن المذكور بتخصيم عشرة أشهر أمام من رتبته ، ومن ثم فأنه - طبقاً لمضمّن المادة ٣٠ المشار إليه - ما كان ليُجوز تربيته إلا بعد انقضاء ستة أشهر من تاريخ توقيع ذلك الجزاء ، أي حتى ١٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ ، وذلك بعد صدور قرار الترقية إلى الدرجة السابعة في ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ ، مع ملاحظة أن تخطي السيد المذكور في تربيته إلى هذه الدرجة ، يستند في الجزاء سالف الذكر فيه كلاً من رتبة تبينه لم يرد في القرار ، فضلاً عن أن مقتضى لائحة

ومن حيث أنه بتاريخ ٢٤ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ قرر السيد وزير العدل تعديل القرار الصادر في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ بمجازاة المتظلم المذكور بخصم عشرة أيام من راتبه ، الى مجازاته بخصم ثلاثة أيام — وذلك بناء على التظلم الذي كان قد تقدم به السيد المذكور — ومن ثم فإن قرار السيد وزير العدل المشار اليه يعتبر سحبا للقرار الأول الصادر من السيد رئيس محكمة أسويط سالف الذكر ، بما يتضمن تعديله بتخفيض الجزاء الموقع على المتظلم المذكور من عشرة أيام الى ثلاثة أيام ، وذلك بما للوزير من سلطة رئاسية على مصدر قرار الجزاء الأول . وعلى ذلك فإن قرار السيد وزير العدل يحل محل القرار الصادر من السيد رئيس محكمة أسويط ، فيما يختص بمجازاة المتظلم المذكور ، وتتصرف جميع آثاره الى تاريخ صدور قرار الجزاء الأول ، وبالتالي فإنه يتعين حساب المدد المنصوص عليها في المادة ١٠٣ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اعتبارا من تاريخ صدور قرار السيد رئيس محكمة أسويط في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يترتب على تخفيض الجزاء الموقع على المتظلم المذكور الى الخصم من المرتب ثلاثة أيام ، أن الفترة التي لايجوز ترقية المذكور خلالها تنخفض بدورها الى ثلاثة أشهر ، تبدأ من تاريخ توقيع الجزاء في ١٧ من يونية سنة ١٩٦٢ ، ومن ثم فإن هذه الفترة تنتهي في ١٧ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ، فاذا ما حل عليه الدور في الترقية بعد هذا التاريخ ، فإنه تجوز ترقيته . ولما كان قرار الترقية المطعون فيه قد صدر في ١١ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ — أي بعد انقضاء فترة الثلاثة أشهر المشار اليها — متضمنا تخطي المتظلم المذكور استنادا الى مجازاته بخصم عشرة أيام من راتبه — بما يترتب على ذلك من عدم ترقيته الا بعد انقضاء ستة أشهر ، ولم تكن هذه الفترة قد انقضت بعد ومن ثم فإن هذا القرار يكون — بعد تخفيض الجزاء و آثاره على الوجه سالف الذكر — قد أصبح غير مستند الى أساس سليم من القانون في خصوص تخطي المتظلم المذكور في الترقية الى الدرجة السابعة ، وبالتالي يقع باطلا في هذه الخصوصية ، ويتعين لذلك سحبه فيما تضمنه من تخطي المتظلم المذكور ، بما يترتب على ذلك من ترقيته

الى الدرجة السابعة اعتبارا من تاريخ صدور قرار الترقية منه ، في ١١
من نوفمبر سنة ١٩٦٢ *
(فتوى ٤٢٢ في ١٩/٥/١٩٦٤)

قاعدة رقم (١٨٨)

المبدأ :

سحب قرار ترقية الموظف بسبب مجازاته بخضم ثلاثة أيام من
راتبه ثم ترقيته بعد الأجل المنصوص عليه في المادة ١٠٣ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - قيام هذه الترقية الأخيرة على سند صحيح
من القانون *

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت من مطالعة الأوراق ومن تحصيل وقائع الدعوى
أن ثمة قرارا صدر ابتداء للسيد / فريد المطعون ضده
بوصفه بائنههندس تنظيم مجلس بلدى شعبين آلكوم بترقيته الى الدرجة
الرابعة بالكادر الفنى المتوسط اعتبارا من ٣١ / ٨ / ١٩٥٨ (القرار
رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٨) وعندما بان للجهة الادارية أن المطعون ضده
سبق مجازاته بخضم ثلاثة أيام من راتبه الأمر الذى يستتبع بالتطبيق
للمادة ١٠٣ من قانون التوظيف عدم جواز ترقيته الا بعد انقضاء ثلاثة
أشهر ، كما يتعين معه بصريح نص المادة ١٠٤ من القانون المذكور أن
تحجز الدرجة للمدعى مادام حقه ثابتا فى الترقية اليها بالأقدمية ، ومن
ثم أبرمت الوزارة فى حق المدعى كلا الأمرين فأصدرت قرارين أولهما
برقم ٤٢ لسنة ١٩٥٨ بتاريخ ٢٢ / ٩ / ١٩٥٨ بالغاء الترقية المشار
اليها وثانيهما القرار المطعون فيه رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٨ بترقية المطعون
ضده بعد انتهاء الأجل الذى شرطه الشارع الى ذات الدرجة التى
حجزتها له وذلك اعتبارا من ١ / ١٢ / ١٩٥٨ (تاريخ انقضاء الثلاثة
أشهر سالفة الذكر) * وبهذه المثابة فان جهة الإدارة تكون قد أرست
قرارها المطعون فيه على سند صحيح من التطبيق السليم للقانون فى

حجود نما وإعمالاً لثبوت وقوع الجرائم من ١٩٥٣ إلى ١٩٦١ من القانون المتوظف فيما يتعلق بالموظفين الذين صدرت في حقهم إجراءات تأديبية، أو المحالين إلى التأديب ولما يفصل في أمرهم من عجم الحاق الضرر بهم اذ احتجز الدرجة للموظف لمدة سنة في حالة الخصم من مرتبة لغاية خمسة عشر يوماً وفي حالة تأجيل العلاوة لذهب اقتصره كما احتجزها للمحالين إلى التأديب لمدة سنة إلى أن تتم المحاكمة ، فإن استطلت لأكثر من ذلك وثبت عدم ادانة الموظف وجب عند ترقيته حسب سبب أقدميته في الدرجة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يخلو هذا القانون من التناقضات

نفاذ القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٤ في جلسة ١٩٦٣/٢٤
مجلسه رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٤ في ١٩٦٣/٢٤

ثانياً : تحمن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه بفوات ستين يوماً على السبب دون سببه ، فهذا العيب الذي يلحق القرار لا يحلله معسوماً بل يبطله بحسب مخالفته للقانون مخالفته هي جسيمة

قاعدة رقم (١٨٩)

المادة ١٨٩
رئيس المحكمة

القرار الصادر بترقية المدعى خلافاً لنص القانون يخطئ الترقية خلال فترة منتهى بسبب المخالفة التأديبية من مجرد قرار مخالف للقانون - انتفاع سببه أو العكس بعد فوات ميعاد الستين يوماً

ملخص الحكم
رئيس المحكمة

رئيس المحكمة في ما يتعلق من استئناف القرار الصادر بترقية المدعى خلافاً لنص القانون الذي أوجب فوات عام على انتفاع المدعى بالنظر في ترقيته ممن يحكمه فوات للانتفاع أو الترشح لمخصص (الرجوع في الانتفاع القانوني من قبل مجلسه رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٤ في ١٩٦٣/٢٤) هذا الانتفاع

يتحقق فور توقيع العقوبة التأديبية عليه ولا يزول هذا المنع الا بانتضاء مدة الحرمان من العلاوة ، وذلك واضح من صدر المادة ذاته الذى جرى بعدم جواز ترقية موظف «وقعت عليه» عقوبة من العقوبات التأديبية الا بعد انقضاء الفترات التالية . فظاهر الصيغة يوحى بأن العقوبة التأديبية تحدث أثرها بالنسبة لعدم جواز الترقية . بمجرد توقيعها ويمتد هذا الأثر حتى تنتقضى فترة الحرمان من العلاوة . هذا الى أن تراخى تنفيذ العقوبة الأصلية وهى الحرمان من العلاوة يرجع الى حكم القانون ذاته الذى أضاف التنفيذ الى ميعاد دورى هو ميعاد استحقاق العلاوة . . . وفضلا عما تقدم فإن الحكمة التى أوحى بنص المادة ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقوم على أنه اذا ثبت فى حق الموظف خروج على مقتضيات الوظيفة العامة مما أدى الى مجازاته تأديبيا فلا يسوغ النظر فى تربيته الا بعد انقضاء فترة معينة ، ومن ثم فلو قيل بجواز اجراء هذه الترقية قبل انقضاء هذه الفترة وبعد ثبوت جرمه وتوقيع العقوبة عليه فعلا لأفضى ذلك الى قيام تعارض بين العقوبة التى تقوم على أساس من ثبوت الذنب الادارى تهدف الى ردع المخالف وبين فكرة الترقية التى تقوم على أساس التقدير وتهدف الى رفع المستوى الأدبى والمادى للموظف .

ومن حيث أنه ولئن كان هذا هو المعنى المتبادر من ظاهر نص المادة ١٠٣ آنفة الذكر ، الا أنه يعترض عليه بأن العقوبة التبعية سوف تكون اذن متفاوتة المدة تبعا لميعاد حلول العلاوة الدورية ، اذ لو حل هذا الموعد بعد امد قصير من تاريخ الحكم التأديبى ، لكان وقع العقوبة التبعية على نفس الموظف ومصيره أخفوقرا مما لو كان ميعاد استحقاق العلاوة متباعدة عن الحكم المذكور ، لأنه فى هذه الحالة يمتد المنع من الترقية لأمد قد يقارب الأربع سنوات .

ومن حيث أن هذا الأسلوب فى حساب فترة تأجيل الترقية — يجعل مدة العقوبة التبعية متروكة لحض المصادفة وهو أمر لا يتفق مع مآلأراد المشرع بالحكم الوارد فى المادة ١٠٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من توحيد امد العقوبة التبعية الخاصة بتأجيل ترقية الموظف المعاقب . واذن فلا محيص عن حساب فترة تأجيل الترقية ومدتها

سنتان في حالة الحرمان من العلاوة — من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية دائماً ، لأنه بهذا وحدهم تتفق مساوئ التفاوت في مدة العقوبة التبعية وفقاً لظروف الموظف رغم صدور الحكم بعقوبة تأديبية من نوع واحد واذن فليس أحجى ولا أكفل بالمساواة في هذا الصدد من حساب الفترة التي يقوم في خلالها المانع من الترقية من تاريخ توقيع العقوبة سواء حلت اثنائها العلاوة الدورية أو لم تحل بسبب بلوغ راتب الموظف نهاية مربوط درجته .

(طعن رقم ١٣٦٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/١٤)

رابعاً : أثر الحرمان من العلاوة الدورية يختلف أثره تبعاً لما إذا كانت عقوبته تأديبية أو نتيجة لحصول الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (١٩١)

المبدأ :

الحرمان من العلاوة الدورية — لا يترتب عليه عدم النظر في الترقية طوال مدته الا اذا وقع بوصفه عقوبة تأديبية — الحرمان بسبب تقديم تقريرين متتاليين بدرجة ضعيف — لا يعتبر كذلك .

ملخص الحكم :

أن الحرمان من العلاوة حسبما يستفاد من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يترتب عليه حظر النظر في ترقية الموظف طوال مدة الحرمان الا اذا كان هذا الحرمان قد وقع بوصفه عقوبة تأديبية طبقاً لحكم المادتين ٨٤ ، ١٠٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، ولما كان الثابت في المنازعة الحالية أنه صدر قرار من لجنة شؤون الموظفين بالهيئة العامة لشؤون السكك الحديدية ، بما لها من سلطة طبقاً للمادة ٣٢ فقرة ثالثة (١) معدلة بالقانون رقم ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ ، والتي صدر تحت ظلها القرار المطعون فيه ، وفقاً للمادة ٤٤ من قانون التوظيف بحرمان المدعى من العلاوة الدورية المستحقة له في

أول مايو سنة ١٩٥٥. لأنه مقدم عنه تقريران متتاليان بدوجة ضعيف ، فإن مفاد ذلك أن الحرمان من الملاوة لم يوقع بوجهه عقوبة تأديبية ليستسنى القول بأن التخطي الذي يتم بالنسبة للمدعي في حركة الترقية الصادرة في يونيو سنة ١٩٥٦ كان أمثابه الحرمان من الملاوة .

تطعن رقم ٦٢٩٠ السنة ٤ ، على الجلسة ١٧/١٢/١٩٦١

خامسا : الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجتهد أو المستدعي أو المستعفي في المجال العسكري ليست من متوانع الترقية له في مجال الوظيفة المدنية :

قاعدة رقم (١٦٣)

المبدأ :

موانع الترقية يرجع فيها الى قوانين التوظيف المدنية فلا يكون مانعا من الترقية الا ما نص عليه في هذه القوانين — يترتب على ذلك أن الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل المجتهد أو المستدعي أو المستعفي في المجال العسكري لا أثر لها على الترقية في وظيفته المدنية .

ملخص الفتوى

أن الترقية وهي أحد حقوق العامل المدني انما تحكمها بمصنفة استثنائية أحكام قوانين التوظيف وأن علاقة العامل المجتهد أو المستدعي أو المستعفي في القوات المسلحة بجهة عمله المدنية لا تحكمها قانون الأحكام العسكرية وعلى ذلك فإن بيان موانع الترقية يرجع فيه الى قوانين التوظيف المدنية فلا يكون مانعا من الترقية الا ما نص عليه في هذه القوانين . ومن ثم فإن الجزاءات التأديبية سواء كانت تلك الجزاءات من نوع الجزاءات المقررة في قوانين العاملين أو ذات طابع خاص غير موزونة في النظام التأديبي الوطني .

رقم ١٧/١٢/١٩٦١ في ١٤/١٢/١٩٦١

الفرع الرابع

أثر الحكم الصادر بالعقوبة ولو مع
وقف التنفيذ على الترقية

قاعدة رقم (١٩٣)

المبدأ :

الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه
أن يؤدي إلى استحقاق العامل الترقية خلال فترة إحالته للمحاكمة
الجنائية .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٦٦) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة الذي صدر الحكم في القضية رقم ٤٢١ لسنة ١٩٦٩
في ظله تنص على أنه « لا يجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية
أو المحاكمة الجنائية .أو موقوف عن العمل في مدة الاحالة أو الوقف
وفي هذه الحالة تحجز للعامل الفئة لمدة سنة فاذا استطلت المحاكمة
لأكثر من ذلك وثبت عدم أدانته أو وقعت عليه عقوبة الانذار أو الخصم
أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته حساب
أقدميته في الوظيفة المرقى اليها ويمنح أجرها من التاريخ الذي كانت
تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

ومفاد هذا النص أن المشرع منع ترقية العامل خلال فترة إحالته
الى المحاكمة الجنائية أو التأديبية وخلال فترة وقفه عن العمل ، ورعاية
منه للعامل قضى بحجز الفئة التي يستحق الترقية اليها بعد إحالته أو
وقفه لمدة سنة واحدة يكون للإدارة بعدها أن تشغلها بمن يستحق
الترقية اليها ، وعلق المشرع استحقاقه للترقية على النتيجة التي تسفر
عنها محاكمته بحيث اذا ثبت براءته جنائيا أو تأديبيا أو وقع عليه
جزاء تأديبي بسيط بانذاره أو الخصم من مرتبه أو وقفه لمدة نقل عن

خمسة أيام استحق الترقية والأثار المالية المترتبة عليها بأثر رجعى يرتد الى التاريخ الذى كانت تتم فيه لولا احوالته الى المحاكمة ومن ثم فان العامل المحال الى المحاكمة الجنائية لا يستحق الترقية خلال فترة الاحالة اعمالا لصريح النص اذا صدر فى شأنه حكم يقضى بغير البراءة ، وعليه فان الحكم الصادر بالحبس والغرامة مع وقف التنفيذ ليس من شأنه أن يؤدى الى استحقاق العامل الترقية خلال فترة احوالته للمحاكمة الجنائية لأن هذا الحكم لا يبرىء ساحة العامل من الاتهام الموجه اليه وانما يدينه ويثبت عليه ، وترتبا على ذلك لا يستحق العامل فى الحالة المعروضة الترقية الى الفئة السادسة من ١/٢/١٩٧٣ والترقية الى الفئة الخامسة من ٣١/١٢/١٩٧٦ خلال فترة احوالته الى المحاكمة الجنائية لصور حكم ضده بالادانة .

(ملف رقم ٥٢٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١١/٢٦)

الفرع الخامس

ترقية الموظف المنقول

أولا : الاصل فى الموظف المنقول عدم ترقيته فى الوحدة المنقول اليها
قبل سنة من تاريخ نقله — الحالات التى يجوز فيها ترقيته قبل مضى السنة هى استثناء من هذا الاصل العام :

قاصدة رقم (١٩٤)

المبدأ :

نقل العاملين بالسلطات المحلية من محافظة الى أخرى لا يعتبر تعيينا جديدا بل هو نقل لهم من وحدة من وحدات الميزانية الى وحدة مستقلة عنها — أثر ذلك ، أنه لا يجوز ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة من تاريخ نقله .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون نظام الادارة

المحلية نظم في الفصل الرابع منه أوضاع موظفى مجالس المحافظات والمدن والقرى فنص في المادة ٨٠ منه على أن (تطبق في شأن موظفى مجالس المحافظات ومجالس المدن والمجالس القروية الأحكام العامة في شأن موظفى الدولة كما تطبق عليهم الأحكام العامة في شأن التقاعد والمعاش وذلك فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون أو لائحته التنفيذية كما نص في المادة ٨١ منه على أن « موظفى مجلس المحافظة ومجالس المدن والمجالس القروية في دائرة المحافظة يعتبرون وحدة واحدة فيما يتعلق بالأقدمية والترقية والنقل وذلك على الوجه الذى تفصله اللائحة التنفيذية ونص في المادة ٨٩ منه على أن لموزير الادارة المحلية أن ينقل موظفى المجالس الى الحكومة أو الهيئات العامة الأخرى وذلك بالاتفاق مع الجهة التى ينقلون اليها وبعد موافقة المجلس التابع له الموظف المنقول كما يجوز نقل موظفى السلطات المحلية من محافظة الى أخرى ويصدر قرار النقل بالاتفاق بين المحافظتين المختصتين وفي جميع الأحوال ينقل الموظف بحالته وفي درجة مالية لا تقل عن الدرجة التى يشغلها ومع حساب مدة خدمته السابقة كاملة ، وأكدت اللائحة التنفيذية لقانون نظام الادارة المحلية التى صدر بها قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣ لسنة ١٩٦٠ هذه الأحكام التى يتضح منها أن نقل موظفى السلطات المحلية من محافظة الى أخرى لا يعتبر تعيينا جديدا بل هو نقل لهم من وحدة من وحدات الميزانية الى وحدة مستقلة عنها وتسرى عليه الأحكام التى صدرت بالنسبة لموظفى الدولة »

ومن حيث أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفى الدولة — وهو القانون المعمول به وقت صدور القرار المطعون فيه — تنص على أنه « لا يجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا » .

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن السيد /
المطعون في ترقيته نقل من محافظة دمياط الى محافظة الفيوم في ٢٠ من يونية سنة ١٩٦٤ ثم صدر في ٢٩ من يونية سنة ١٩٦٤ القرار رقم

٤٧٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته الى الدرجة الثالثة بالكادر الفنى العالى ومن ثم هذه الترقية التى تمت فى غير نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثاً — قد تمت قبل مضى سنة على النقل ومن ثم تكون على خلاف أحكام القانون .

(طعن رقم ١٠٩٧ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

قاعدة رقم (١٩٥)

المبدأ :

ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جواز اجرائها قبل مضى سنة من تاريخ النقل — طبقاً للمادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — سريان هذا الحكم على الموظف الذى ينقل من كادر هيئة البوليس الى الكادر الادارى بوزارة الداخلية .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى، ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه . ومع ذلك لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ، ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثاً ... » . ويؤخذ من ذلك أن الحكمة التشريعية التى قام عليها حظر النقل هى منع التمايل عن طريق ايثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها ، أو حرمان موظف كان يحل عليه دوره فى الترقية من الجهة المنقول منها ، وذلك بنقله منها الى جهة أخرى . فحظر القانون النقل فى مثل هذه الحالات ، ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى الدرجات المنشأة حديثاً على النحو الذى حدده ، ومن

ثم فانه اذا كان الثابت من مراجعة ميزانية الحولة عام ١٩٥٥ أن كادر هيئة البوليس منفصل عن الكادر الادارى الذى نقل اليه المدعى ، وكل منهما ينتظم وحدة مستقلة فى الترقية عن الأخرى يوما دام دور المدعى ما كان قد حل فى الترقية عند نقله من الكادر الأول حتى يفرض أنه لم يكن هناك مانع من ترقيته بسبب حالته الصحية وما يترتب عليها من الأثر فى عدم انتاجه ، كما أنه ما كان قد مضى عليه بعد نقله الى الكادر الثانى مدة السنة الواجب مضيا قبل النظر فى ترقيته ، هذا لو صح كذلك أنه لن يكون ثمت مانع من ترقيته بعد قضاء تلك المدة — ما دام الحال كذلك ، فان القرار المطعون فيه (الذى تضمن تخفى المدعى فى الترقية وترقية اثنين ممن يلوونه فى ترتيب الأقدمية) يكون — والحالة هذه — قد طابق القانون نصا وروحا .

(طعن رقم ٨٥٤ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٤/٢٥)

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

نقل أحد ضباط القوات المسلحة الى الكادر العام بقرار جمهورى بالاستناد الى أحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقى لضباط القوات المسلحة — خضوع ترقيته بالكادر العام للقيود الوارد بالمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة .

ملخص الحكم :

صدر القرار الجمهورى رقم ٣٤٧٧ لسنة ٦٥ وأشار فى ديباجته الى القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ . فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة والى اقتراح لجان ضباط القوات البحرية والبحرية والجوية ومصلحة السواحل ونص فى المادة الأولى منه على أن « ينقل الضباط المذكورة أسماؤهم المرفقة الى الوزارات والهيئات المختصة قرين أسم كل منهم » ونص فى مادته الثانية على أن « يمنع

كل منهم الدرجة والماهية المدونة أمام اسمه ، وتحسب أقدميته في الدرجة من تاريخ حصوله على آخر رتبة عسكرية . وقد تضمنت الكشف المرافقة لهذا القرار أسم المدعى ونقله الى وزارة العدل بالدرجة الخامسة بالكادر الفني العالى بأقدمية فيها من أول أبريل سنة ١٩٦١ .

ومن حيث أن القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه قد نص في المادة ٦ منه على أن تختص لجان الضباط بنظر المسائل الآتية :
٢ — الاستغناء عن الخدمة والاعادة لخدمة القوات المسلحة أو النقل منها .

٢ — ولا تكون قرارات لجان الضباط في البنود الثلاثة الأولى نافذة الا بعد اقرارها من القائد العام للقوات المسلحة وموافقة وزير الحربية والتصديق عليها من رئيس الجمهورية .

ونص في المادة ١٤٩ على انه « في حالة نقل أحد الضباط الى وظيفة مدنية ينقل في الدرجة التي يدخل الراتب المقرر لرتبته العسكرية في مربوطها وتحسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على أول مربوطها . ويجوز أن ينقل الى الدرجة التالية للدرجة حتى يدخل الراتب المقرر لرتبته في مربوطها اذا كان مجموع راتبه وتمويضاته تبلغ بداية مربوطها أو تجاوزه، ويتم في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية » .

حيث ان المدعى قد نقل الى وزارة العدل وفقا لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ الذي أجاز نقل ضباط القوات المسلحة الى وظائف مدنية بالشروط والأوضاع الواردة به ، فمن ثم أصبح المدعى من عداد موظفي هذه الوزارة ويخضع لأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من تاريخ نقله اليها ، تلك الأحكام التي من بينها حكم المادة ٢٣ المقابلة للمادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتي حظرت ترقية الموظف المنقول الا بعد مضي سنة من تاريخ نقله ، ولم يشأ المشرع فيما وضعه من نصوص — وهو بصدد تقرير حقوق الضباط المنقول بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ المشار

اليه ولا في التعديلات التي أدخلت عليه — لم يشأ الى اعفائه من هذا القيد .

ومن حيث أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نصت على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوصيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي ، كما لا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل ، ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدات المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال السنة » .

ومفاد ذلك أن هذه المادة قد تضمنت حكما يتعلق بتمديد حق الموظف المنقول والعاملين الذين يعملون في الجهة التي نقل اليها ، فوضعت قييدا زمنيا على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها العامل دون وجه حق ، ومن ناحية أخرى فإن هذه المادة قد قصدت في الوقت ذاته رعاية آمال عاملي الجهة المنقول اليها العامل المذكور والذين يتطلعون الى الترقية في الدرجات العليا التي تخلو في جهتهم ، ولذلك استلزمت الا تكون ترقية المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله ، وجعلت من هذا الحظر أصلا عاما أوردت عليه استثناءات أربعة تحول دون أعمال حكم هذا الأصل اذا ما توفر أحداها هي : حالات الترقية بالاختيار ، والترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا ، ونقل العامل بسبب نقل وظيفته ، وعند عدم وجود من بين العاملين في الوحدات المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة — ولا جدال في أن ورود النص على هذا النحو يجعله واضح الدلالة على منع ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة ومن ثم يتعين أعماله متى قام بموجبه بغير تأويل أو اجتهاد . وتأسيسا على ذلك فإنه ليس ثمة مناص من ضرورة استكمال العامل المنقول للمناصب الزمى الذي اشترطته المادة ٢٣ لترقيته في الجهة المنقول اليها ، اذ بتوفر هذا الشرط يزول المانع والحظر من ترقيته ، ويتحقق بالتالى الحكمة التي استهدفها المشرع من حكم هذه المادة .

ومن حيث ان الثابت ان المدعى قد نقل من وزارة الحربية الى وزارة العدل اعتبارا من ١١/١٠/١٩٦٥ ، تاريخ صدور القرار الجمهورى رقم ٣٤٧٧ لسنة ١٩٦٥ ، وكانت الترقية الى الدرجة الرابعة — الصادر بها قرار وزير العدل المطعون فيه رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٦ — قد تمت فى ٣٠/٤/١٩٦٦ أى فى وقت لم يكن قد انقضت بعد سنة على نقل المدعى الى هذه الوزارة ومن ثم يكون هذا القرار فيما تضمنه من عدم ترقية الى الدرجة المذكورة قد صدر صحيحا متفقا مع حكم القانون ، وتكون الدعوى بذلك غير قائمة على أساس سليم خليقة بالرفض .

ومن حيث انه ليس صحيحا ما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من ان المدعى — وقد نقل الى وزارة العدل بقرار جمهورى بالتطبيق للمادة ٥٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — لا يخضع لقيود السنة الذى نصت عليه المادة ٢٣ من هذا القانون ، ذلك انه فضلا عن ان الثابت ان المدعى قد تم نقله وفقا لأحكام القانون رقم ٣٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة ، وليس طبقا للمادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، فان الحالتين اللتين نصت عليهما المادة ٤٢ ، وهما نقل العامل بقرار جمهورى لعدم استيفائه مواصفات الوظيفة التى يشغلها أو اذا كان زائدا عن حاجة العمل — هاتان الحالتان لا تندرجان تحت أى من الحالات الأربع التى أجازت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ترقية العامل المنقول فيها قبل مضى سنة على نقله ، وهى حالات وردت على سبيل الحصر ، فضلا عن انها استثناء من الأصل العام الذى قرره المادة ٢٣ ، ومن المسلم أن الاستثناء لا يجوز التوسع فيه ولا القياس عليه .

ومن حيث انه لا وجه أيضا لما قاله الحكم المطعون فيه من أن النقل الذى يتم بقرار جمهورى طبقا للمادة ٤٢ يأخذ حكم نقل العامل تبعاً لنقل وظيفته لانتفاء مظنة التجايل فى الحالتين والسعى للحصول على درجة أعلى فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، ومن ثم لا يمتد اليه الحظر المنصوص عليه فى المادة ٢٣ — لا وجه لذلك لأن فيه خروجاً على مقتضى النص الصريح لهذه المادة ويترتب عليه فى

الحقيقة خلق حالة جديدة ليس لها وجود تشريعي بالاضافة الى الحالات الأربعة السابق الإشارة إليها التي نصت عليها المادة المذكورة. ولا يتأتى ذلك الا بتشريع جديد يصدر في قوة التشريع الأول .
(طعن رقم ٢٥١ لسنة ١٦ قى — جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

قاعدة رقم (١٩٧)

المبدأ :

ترقية العامل المنقول لا تكون قبل مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله — الحكمة من هذا الحظر — الحالات التي يجوز فيها ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة استثناء من هذا الأصل العام — وردت على سبيل الحصر — لا تملك قواعد التفسير أن تخلق حالات جديدة — المشرع في تنظيمه لترقية العامل المنقول لم يشر الى كيفية نقله وما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلبه .

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص في المادة ٤١ منه على أنه «يجوز نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه .

- ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى أخرى درجتها أقل .
- ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

كما ينص في المادة ٤٢ منه على أنه « استثناء من أحكام المادتين ٢٦ (التي تجعل من اختصاص لجان شئون العاملين النظر في نقل العاملين لغاية وظائف الدرجة الثالثة) و ٤١ يجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص نقل العامل من وزارة الى وزارة أخرى أو الى هيئة أو مؤسسة عامة وذلك :

١ — اذا لم يكن مستوفيا لمواصفات الوظيفة التى يشغلها أو أى وظيفة أخرى خالية فى الوزارة التى يعمل بها .

٢ — اذا كان زائدا على حاجة العمل فى الجهة التى يعمل بها وفى هذه الحالة تلغى وظيفته من ميزانية الجهة التى كان يعمل بها .

وينص فى المادة ٣٣ على أنه « لا تجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية فى جداول التوصيف التى يعتمدها المجلس التنفيذى . كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » .

ومفاد ما تقدم أنه يجوز نقل العامل كقاعدة عامة من جهة ادارية الى جهة ادارية أخرى الا اذا كان هذا النقل من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية بالاقدمية فى الجهة المنقول منها ، فاذا كان النقل بناء على طلب العامل فانه يجوز نقله ولو كان من شأنه أن يفوت عليه دوره فى الترقية المطلقة ، وكذلك يجوز نقل العامل استثناء بقرار من رئيس الجمهورية فى الحالتين المنصوص عليهما فى المادة ٤٢ سالف الذكر .

وقد أوضح المشرع فى نص المادة ٣٣ المشار اليه حق العامل المنقول وحقوق العاملين الذين يعملون فى الجهة التى نقل اليها ، واستهدف من وراء ذلك فيما استهدفه محاربة السعى للحصول على درجة فى غير الجهة التى يعمل فيها العامل دون وجه حق ، كما قصد — من ناحية أخرى — الى رعاية آمال العاملين فى الجهة المنقول اليها فى التطلع الى الترقية فى الدرجات العليا التى تخلو فى جهتهم فاستلزم الا تكون ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله وجعل من هذا الحظر أصلا عاما وأورد عليه أربعة استثناءات تمنع من أعمال أحكام هذا الأصل اذا توافرت أو توافر أحدها وهى :

(١) حالة الترقية بالاختيار .

(ب) حالة الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا .

(ج) حالة نقل العامل بسبب نقل وظيفته .

(د) حالة عدم وجود أحد بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل يستوفى شروط الترقية خلال السنة اللاحقة على النقل .

وبهذا النص حدد المشرع الحالات التي يجوز فيها ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله استثناء من الأصل العام الذي يحظر ترقيته خلال هذه المدة ، وهي حالات محددة على سبيل الحصر وواضحة لا يشوبها غموض ، فلا تملك قواعد التفسير أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي تأخذ حكم ما نظمها المشرع تنظيمها واضحا ولا يكون ذلك الا بتشريع جديد .

والمشرع في تنظيمه لترقية العامل المنقول على النحو السابق لم يشر الى كيفية نقل العامل ، وما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلبه ، كما لم يرتب أثرا على الأداة التي تقرر بها نقل العامل ، وذلك بديهي ، فان نقل العامل يتم أصلا بقرار من السلطة المختصة بالتعيين (مادة ٤١) واستثناء بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص في الحالتين المشار اليهما في نص المادة ٤٢ فاذا تم نقل العامل بأي كيفية وبأي أداة حسبما تحدده القواعد التي تنطبق في شأنه فان ترقية العامل المنقول بعد نقله تخضع لنص المادة ٢٣ فيمتنع اجراؤها أصلا خلال سنة من تاريخ النقل ، وتجاوز استثناء في الحالات الاربع التي بينها هذا النص دون غيرها .

(فتوى ١٣٩٧ في ١٠/٧/ ١٩٧٠)

ثانياً — الموظف المنقول لا يجوز ترقيته الى درجة بالجهة الادارية التي
نقل منها :

قاعدة رقم (١٩٨)

المبدأ :

المعول عليه قانونا في تحديد تبعية موظف ما الى جهة ادارية معينة
هو بما يصدر في شأنه من قرارات ادارية يتحدد بمقتضاها مركزه
القانوني — صدور قرار اداري بنقل موظف واستمراره مع ذلك في
العمل بالجهة المنقول منها وعدم تسلمه العمل بالجهة المنقول اليها ثم
صدور قرار اداري من الجهة الاولى بالغاء نقله لا يمنع من اعتباره
منقولا من التاريخ الذي حدده القرار الصادر بنقله وحتى الغاء النقل —
نتيجة ذلك أنه لا يكون لهذا الموظف اصل حق في الترقية بالجهة التي نقل
منها خلال فترة النقل ويكون القرار الاداري الصادر بعد الغاء النقل
بترقيته اعتبارا من تاريخ حركة الترقية التي تمت بالجهة المنقول منها
خلال فترة النقل قرارا صادرا من غير مختص مما يعتبر غصبا للسلطة
ينهدر بالقرار الى درجة الانعدام .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن مجلس الوزراء قد وافق بجلسته
المنعقدة في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٧ على الغاء ٩٦ وظيفة من مشروع
ميزانية التعمين بوزارة التجارة والصناعة ، لأن شاغليها أصبحوا زائدين
عن الحاجة ، ولذلك يتم توزيعهم على الوزارات والمصالح التي في حاجة
الى وظائف جديدة ، سدا للنقص في عدد موظفيها ، ولذلك وافق المجلس
بعد ذلك في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ على مذكرة اللجنة المالية التي رأت
فيها نقل ٦٦ وظيفة من الوظائف سالف الذكر الى وزارة العدل منها
تسعة من الدرجة السادسة ، وتنفيذا لهذا القرار أصدر السيد وكيل
وزارة التجارة والصناعة لشؤون التعمين الأمر الاداري رقم ٩٦ لسنة
١٩٤٧ بنقل الطاعن وآخرين الى وزارة العدل اعتبارا من أول مايو سنة

١٩٤٧ ، ونص على أن « يخلى كل منهم من عمله اعتبارا من ٣١ أكتوبر سنة ١٩٤٧ ليتسلم عمله الجديد بالجهة المنقول إليها اعتبارا من أول نوفمبر سنة ١٩٤٧ ، وتعتبر المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ بصفة انتداب بالتموين ، وتخصم بماهياتهم عن المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ حتى تاريخ الغاء ندبهم على الوزارات المنقولين إليها » . وفي هذه الأثناء كان الطاعن موقوفا عن عمله اعتبارا من أول مارس سنة ١٩٤٧ بمقتضى قرار وزير التجارة والصناعة لشئون التموين ، رقم ١٢٦ لسنة ١٩٤٧ الصادر في ١٠ من مارس سنة ١٩٤٧ ، أى أن قرار نقله من هذه الوزارة صدر وهو موقوف عن عمله ، بتاريخ ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ أصدر السيد وكيل الوزارة المذكورة الأمر الإداري رقم ٥٩٢ لسنة ١٩٤٧ برفع إيقافه واعادته الى العمل اعتبارا من ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ وتنفيذا لذلك قام الطاعن بتسلمه العمل بمراقبة تموين القاهرة ، ولما طلب السيد سكرتير علم الوزارة اخلاء طرفه لينقله الى وزارة العدل (مكتب خبراء البحيرة) رد السيد مراقب تموين القاهرة على ذلك بالكتاب رقم ٨٣٢ المؤرخ ٢ من مايو سنة ١٩٤٨ بأن المراقبة سبق أن أخطرت الوزارة في ٣١ من مارس سنة ١٩٤٧ «بأن حالة العمل بالمراقبة لا تجعل من اليسير الاستغناء عن خدماته » كما أخطرتها في ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ بالموافقة على الغاء نقله وترشيح أحد موظفي الوزارة بدلا منه ، واستجابة لذلك أصدر السيد وكيل الوزارة في ١٩ من مايو سنة ١٩٤٨ الأمر الإداري رقم ٢٨٢ لسنة ٤٨ بالغاء نقل الطاعن الى وزارة العدل اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٨ ، وأشار هذا الأمر في ديباجته الى قرار نقله وكتاب مراقب التموين. سالف الذكر ، كما أصدر السيد وزير العدل في ١٠ من يونيو سنة ١٩٤٨ قرارا برفع اسم الطاعن من سجل قيد أسماء موظفي ومستخدمين القسم الجنائي بالمحاكم الوطنية اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٤٨ ونص في هذا القرار على أن يخصم بماهيته على ميزانية القسم المذكور حتى ٣٠ من ابريل سنة ١٩٤٨ .

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن الطاعن قد نقل من وزارة التجارة والصناعة (شئون التموين) الى وزارة العدل اعتبارا من أول

مايو سنة ١٩٤٧ ، وذلك أعمالا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، وبذلك تكون قد انتهت علاقته بالوزارة المنقول منها وانقطعت قانونا صلته بها ، وعلى ذلك فإنه في المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ (تاريخ نقله) حتى أول مايو سنة ١٩٤٨ (تاريخ الغاء نقله) لم يكن من عداد موظفي هذه الوزارة ، وإذا كان خلال هذه الفترة قد صدر القرار المطعون فيه في ١٠ من أغسطس سنة ١٩٤٧ ، أى في وقت كان يعتبر تابعا لوزارة العدل ، فإنه لم يكن له إذن أصل حق في الترقية بالقرار المذكور ، ومن ثم لا يكون صحيحا مانعاه على هذا القرار بتخطيه في الترقية الى الدرجة الخامسة ، وبالتالي تكون دعواه غير قائمة على أساس سليم .

ومن حيث أنه لاوجه بعد ذلك لما يستند اليه الطاعن من أن القرار المطعون فيه وقد نص على أرجاع أقدمية من شملتهم حركة الترقية المطعون فيها الى أول مايو سنة ١٩٤٦ ، أى في وقت كان لا يزال موظفا بوزارة التجارة والصناعة (التموين) ومن ثم كان يصيبه الدور في هذه الترقية — لاوجه لذلك اذ العبارة في تحديد الوقت الذى يتولد فيه المركز القانونى الناشئ عن القرار الادارى الذى يصدر بالترقية انما هو بتاريخ صدور هذا القرار من جميع نواحيه بما في ذلك تحديد أقدمية معينة وفقا لقاعدة قانونية صادرة في هذا الشأن ، وبأن يكون للموظف أصل حق في هذه الترقية بالمقارنة بزملائه بالجهة التابع لها ، ذلك أن الأصل في القرارات الادارية أن تسرى بأثر حال مباشر ، وأن ما يترتب على هذه القرارات من آثار انما تتحدد وفق القانون ، ومن ثم فإنه حتى يتسنى ترقية الطاعن بالقرار المطعون فيه وأرجاع أقدميته الى أول مايو سنة ١٩٤٦ لابد وأن يكون هذا القرار ، الأمر غير الاتوافر بالنسبة للطاعن لأنه قد نقل الى وزارة العدل .

ومن حيث أنه لا اعتداد أيضا لما يثيره الطاعن من أن نقله الى وزارة العدل كان نقلا سوريا تأسيسا على أنه كان مستمرا فعلا في عمله بوزارة التجارة والصناعة (التموين) رغم هذا النقل لأنه فضلا عن أنه — وقت صدور القرار المطعون فيه — كان موقوفا عن العمل

ولذلك لم يباشر أى عمل فى أى من الوزارتين المذكورتين — وذلك على النحو الذى سلفت الاشارة اليه — فأن عدم تسلمه العمل بسوزارة العدل عقب انتهاء وقفه من ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٤٨ ، ومباشرته العمل بمراقبة تموين القاهرة لا يؤثر فى تبعيته قانونا لوزارة العدل المنقول اليها ، لأى استئنافه العمل بهذه المراقبة كان بالمخالفة لقرار نقله ، ولذلك طلبت الوزارة اخلاء طرفه منها نظرا لنقله الى وزارة العدل ، ولا يجوز للطاعن اذن أن يفيد من هذا الوضع ليتخذ منه سنداً له فى ادعائه الاستمرار فى خدمة وزارة التجارة والصناعة (التموين) المنقول منها ، اذ الممول عليه قانونا فى تحديد تبعية موظف ما الى جهة ادارية معينة هو ما يصدر فى شأنه من قرارات ادارية يتحدد بمقتضاها مركزه القانونى .

ومن حيث أن وزارة التجارة والصناعة (التموين) ولئن منحت الطاعن علاقته التكميلية اعتباراً من أول مايو سنة ١٩٤٧ وصرفت مرتبته عن مدة وقفه عن العمل من أول مارس حتى ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ المولى بالأمانات ، فأن ذلك لا ينهض دليلاً على استمرار تبعيته لهذه الوزارة رغم نقله منها الى وزارة العدل ، اذ الثابت أن ذلك قد تم بموجب الأمر الادارى رقم ٤٣٨ لسنة ١٩٤٨ الصادر فى أول سبتمبر سنة ١٩٤٨ ، أى فى وقت كان الطاعن قد أصبح تابعاً لوزارته الأولى بعد الغاء نقله ، كما أن هذا القرار قد صدر تنفيذاً لفتوى ادارة الرأى المختصة بمجلس الدولة الصادر فى ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٤٨ التى رأت فيها أحقيته فى العلاوة والمرتب ، وذلك بعد أن ثبت لديها بطلان وقفه عن العمل الذى سبق صدوره بقرار منها لعدم صحة مانسب اليه من تزوير فى اذن السكر بمراقبة تموين القاهرة ، يضاف الى ذلك بالنسبة للعلاوة التكميلية أنه صادف ميعاد استحقاقها للطاعن — وهو أول مايو سنة ١٩٤٧ — أن كان أيضاً هو ذات التاريخ الذى اعتبر فيه منقولاً الى وزارة العدل ، ويلتمس لها العذر لأن قرار مجلس الوزراء الذى تم النقل تنفيذاً له قد صدر فى ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، أى فى تاريخ لاحق لتاريخ حلول ميعاد هذه العلاوة ، كما اعتبر فى الفترة من أول مايو حتى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ منتدباً بالتموين ، وأن مس

المسلم أن ندب الموظف لا يقطع صلته بالجهة الأصلية التابع لها ، وهي بالنسبة للطاعن في هذه الحالة كانت وزارة العدل — وبالنسبة لصرف مرتبه عن مدة الوقف ، ومنها الفترة التي اعتبر فيها منقولا الى وزارة العدل فإن هذا الصرف الخاطئ عن هذه الفترة — وهو عمل مادي — لا يؤثر في مركزه القانوني الذي تحدد له بموجب القرار الإداري الصادر بنقله الى وزارة العدل ، وقد تم تصحيح هذا الخطأ فعلا بصدور قرار الوزارة الأخيرة في ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ والذي قضى بتحملها مرتبه عن المدة من أول مايو سنة ١٩٤٧ (تاريخ نقله اليها) حتى أول مايو سنة ١٩٤٨ (تاريخ الغاء نقله منها) ، وأن الأمر على هذا النحو لا يعمدو في الحقيقة أن يكون مجرد تحديد للمصرف المالي لمرتب الطاعن عن هذه المدة وما يترتب على ذلك من اجراء تسوية مالية بين كل من الوزارتين المذكورتين .

ومن حيث أن السيد مفوض الدولة لهذه المحكمة قد ذكر في تقريره عن الطعن الحالي أن ثمة قرارا اداريا قد صدر من وزير التسموين سترقية الطاعن الى الدرجة الخامسة حين وافق في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ على ما ارتأه مفوض الدولة لوزارة التموين لصالح المتظلم (وهو الطاعن) عند نظر تظلمه من القرار المطعون فيه ، وأنه وأن كان المفوض قد عدل عن رأيه بعد ذلك في ٢١ من يناير سنة ١٩٦٥ حينما عرضت عليه المراقبة العامة للمستخدمين بهذه الوزارة بيانات جديدة متعلقة بنقله منها الى وزارة العدل قبل اجراء حركة الترقيات المطعون فيها وانتهى المفوض لذلك الى رفض التظلم ثم وافق السيد الوزير على هذا الرفض في ١٠ من فبراير سنة ١٩٦٥ ، وأنه اذا كان هذا العدول يعتبر سببا لقراره الأول الا أنه قد جاء بعد أكثر من ستين يوما من صدور هذا القرار ، أي بعد أن أصبح حصينا من الالغاء أو السحب ولايجوز المساس به .

ومن حيث أنه عما أثير من ناحية تحصن قرار ترقية الطاعن في الدرجة الخامسة — على النحو السالف بيانه — فإنه حسبما انتهت اليه هذه المحكمة فيما سبق من أن الطاعن وقت اجراء حركة الترقية المطعون فيها لم يكن قانونا من عداد موظفي وزارة التجارة والصناعة

(التعمين) ، فإن السيد الوزير لا يملك قانونا ترقيته من تاريخ هذه الحركة ، وأن قراره المقول بصدوره في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ تاريخ موافقته الأولى على ما انتهى اليه مفوض الوزارة لصالحه يكون قد صدر من غير مختص ، وبالتالي فإن هذا القرار يكون مشويا بعبء عدم الاختصاص ، وهذا العيب الذي اعتور هذا القرار هو من الجسامه بحيث يعتبر من قبيل غصب السلطة ، أى اعتداء على سلطة وزير العدل الذى كان الطاعن تابعا له آنذاك ، وهو ليس مجرد عيب عادى وبسيط من عيوب عدم الاختصاص التى تؤدى فقط الى بطلان القرار واعتباره قائما قانونا الى أن يقضى بالغائه ، بل أن هذا العيب ينزل بالقرار وينحدر به الى درجة الانعدام ، اذ يجرده من طابع القرارات الادارية ويجعل منه مجرد عمل مادى عديم الأثر قانونا ، فيعتبر كأن لم يكن ، ومن ثم لا يتمتع بأية حصانة ، ولا يزول انعدامه بفوات ميعاد الطعن فيه ، لأنه عدم والعدم لا يقوم والساقط لا يعود ، الأمر الذى من أجله يجوز الرجوع فيه وسحبه فى أى وقت دون التأكيد بميعاد معين .

(طعن رقم ٣٩٥ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

ثالثا — قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله
هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهورى ؟ :

قاعدة رقم (١٩٩)

المبدأ :

المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نصها على انه لاتجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضى سنة — هذا الحظر لا يشمل حالة نقل العامل بقرار جمهورى بخير ارادته +

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠

لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص في فقرتها الأولى على أنه يجوز نقل الموظف من إدارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى إذا كان النقل لايفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه وتنص في فقرتها الثانية على مايتأتى « ومع ذلك لايجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا وظاهر من ذلك أن الفقرة الأولى من تلك المادة وأن رددت الأصل العام في جواز نقل الموظف من جهة الى أخرى حسب مقتضيات العمل الا أنها قيدت ذلك بقيد روعى فيه عدم الاصرار بالموظف المنقول اذا كان النقل يفوت عليه دوره في الترقية الا اذا كان هذا النقل بناء على طلب الموظف المنقول نفسه فعندئذ يصح النقل حتى ولو كان من شأنه تقويت الدور عليه في الترقية مادام الموظف المنقول قد وازن مصلحته وآثر النقل على الرغم من ذلك ومؤدى ذلك أن النقل الذى يتم بغير مراعاة القيد المذكور يقع مخالفا للقانون اذ هو بمثابة حرمان الموظف من دوره في الترقية بالأقدمية ويجوز للموظف المنقول أن يطلب الغاءه حتى لايفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية . أما اذا تم النقل صحيحا بأن كان بناء على طلب الموظف حتى ولو فوت عليه دوره في الترقية في الجهة المنقول منها أو كان بغير طلبه ولكن لم يترتب عليه تفويت دوره في الترقية هناك فإن النقل يقع صحيحا مطابقا للقانون ولكن في مثل هذه الحالة تتقيد ترقية الموظف المنقول بقيد نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٤٧ وهو أنه لايجوز النظر في ترقبته الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا وهذا القيد هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول طبقا للقساود العامة . ويبين من تنصى الأعمال التحضيرية لقانون التوظيف في هذا الشأن أن المشروع الأصلى لم يتضمن لا القيد المنصوص عليه في الفقرة الأولى ولا الاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الثانية وانما ادخله باقتراح في البرلمان وأشار تقرير اللجنة المالية لمجلس الشيوخ الى ذلك بقوله « وقد خشيت اللجنة أن يكون الدافع الى نقل الموظف من وزارة

أو مصلحة مرجعة محاولة تفويت الدور عليه في الترقية أو في الأقدمية فعدلت النص باتفاقها مع زميلتها بمجلس النواب بحيث لايجوز النقل إذا كان مقصودا به تحقيق هذا الغرض اللهم الا إذا كان النقل بناء على طلب الموظف نفسه وحتى لا يكون الغرض من نقل الموظف الى وزارة أو مصلحة أخرى مقصودا به محاولة ترقيته نص في المشروع على أن تلك الترقية لاتجوز الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله ٠٠٠ وقد جاء في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ الذي عدلت هذه المادة بمقتضاه أنه قد قصد بنص تلك المادة عدم التحايل بنقل الموظفين لترقيتهم في وزارات ومصالح أخرى ولكن هذه الحكمة تنطبق في الوزارات والمصالح الجديدة اذ تحتاج الحكومة لموظفين لشغل الوظائف بتلك الوزارات والمصالح فتنتقل اليها موظفين من الوزارات والمصالح المختلفة وعلى ذلك يجب ألا يحرم هؤلاء الموظفين من الترقيات ٠٠٠٠ والواقع من الأمر أن ما رددته المذكرة الايضاحية للقانون المذكور هو تأكيد للمعنى السالف ايضاحه من أن هذا القيد الاستثنائي لا يبنى اعماله الا في المجال المعنى به وهو منع التحايل عن طريق النقل لا يثار الموظف المنقول بترقيته في الجهة المنقول اليها في نسبة الأقدمية ومن ثم فإن النقل الذي يرد عليه القيد الاستثنائي المعنى بهذا النص وهو عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على الأقل لا ينصرف الا الى نقل الموظف مجردا من السدرجة التي يشغلها أما اذا كان نقله قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التي يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها أو أنشئت درجة جديدة في ميزانية المصلحة وكان نقله عليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيمها للأوضاع المصلحية فلا محل لأعمال هذا الاستثناء لانتقاء حكيمته ولأن نقل الموظف في هذه الحالة كان أمرا اقتضاه تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بغير دخل لارادة الموظف في ذلك لايجوز أن يضار بمثل هذا النقل الذي اقتضته المصلحة العامة وهو لادخل لارادته فيه بتفويت دوره في الترقية في نسبة الأقدمية ٠

ومن حيث أن الثابت من أوراق الطعن أن المدعى نقل بالقرار

الجمهوري رقم ٢٤٥٨ لسنة ١٩٦٤ من مصلحة التعبئة والاحصاء الى وزارة الخزانة للأسباب التي أشارت اليها المذكرة الايضاحية لهذا القرار وهي أن الشروط والمواصفات الواجبة في وظائف مصلحة التعبئة والاحصاء غير متوفرة في بعض العاملين بالمصلحة في وضعها الجديد بعد انشائها بالقرار الجمهوري رقم ٧٤٣ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فإن هذا النقل اقتضته المصلحة العامة لتنظيم الأوضاع المصلحية ولادخل لأرادة الموظف فيه ومن ثم فإن حظر الترقية الذي نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يمتد الى مثل هذا النقل ولا يتقيد ترقية الموظف المنقول في ظله بقيد السنة .

(طعن رقم ١١٤٦ لسنة ١٤ ق - جلسة ١٩٧٢/٣/١٩)

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدأ :

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة تتضمن قيوداً زمنياً على ترقية العامل في الجهة التي ينقل إليها - حظر الترقية خلال المدة الزمنية المنصوص عليها هو الأصل العام والحالات التي تحول دون أعمال هذا الأصل وردت بعبارة المادة ٢٣ المشار اليها وهي استثناء منه نتيجة ذلك عدم جواز التوسع في هذه الحالات المستثناء أو القياس عليها - مثال - سريان الحظر في حالة نقل العاملين بقرارات جمهورية بالتطبيق لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه لأنه ليس من الحالات المستثناء بعبارة المادة ٢٣ سالف الذكر .

ملخص الحكم :

أن المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوصيف التي يعتمدها المجلس التنفيذي كما لا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل

ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ومفاد ذلك أن المادة ٢٣ سالفه الذكر قد تضمنت حكما يتعلق بتحديد حق كل من العامل المنقول والعاملين الذين يعملون في الجهة التي نقل اليها فوضعت قيда زمنيا على ترقيته بالأقدمية وقد استهدف بذلك من جهة محاربة السعى للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها العامل دون وجه حق ومن جهة أخرى قصدت هذه المادة رعاية آمال العاملين في الجهة المنقول اليها هذا العامل في التطلع الى الترقية في الدرجات الأعلى التي تخلو في جهتهم ، فأستلزمت الا تكون ترقية العامل المنقول اليها قبل مضي سنة من تاريخ نقله وجعلت هذا الحظر أصلا عاما ثم أوردت — استثناءات أربعة تحول دون أعمال هذا الأصل اذا توافر أحدها وهي حالات الترقية بالاختيار والترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا والنقل بسبب نقل الوظيفة والا يكون من العاملين في الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة وورود النص على هذا النحو واضح الدلالة على أن حظر ترقية العامل المنقول قبل انقضاء السنة قد جاء عاما. لا يقبل التخصيص بحيث يتعين أعماله متى قام موجبه بغير تأويل أو اجتهاد في مورد النص فيصبح الأمر منوطا بمدى صلاحية العامل الوافد في ذاته لأن يكون محلا للترقية قبل تحقيق النصاب الزماني الذي — استلزمته المادة ٢٣ سالفه الذكر والذي بتوفره وحده يتحقق ما استهدفه المشرع من حكم هذه المادة .

ومن حيث أنه في ضوء ماتقدم واذ كان الثابت أن المدعي قد نقل الى وزارة السياحة اعتبارا من ٢٥ من يناير سنة ٦٧ تاريخ صدور القرار الجمهوري رقم ٣٤٢ لسنة ١٩٦٧ وكانت الترقية الى الدرجة الثالثة المطعون فيها الصادر بها قرار وزير السياحة رقم ١٦٠ لسنة ١٩٦٨ قد تمت في ٩ من يناير سنة ١٩٦٨ ولم يكن قد توفر في المدعي شرط النصاب الزمني الذي استلزمه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة لترقية العامل المنقول في الجهة المنقول اليها

ومن ثم يترتب على تخلف هذا الشرط في حالة المدعى عدم صلاحيته لأن يكون محلا لتلك الترقية وليس صحيحا ما ذهب اليه المحكم المطعون فيه من أن المدعى قد نقل الى وزارة السياحة بقرار جمهوري بالتطبيق لأحكام المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن ثم لا يفسح لقيود السنة الذي نصت عليه المادة ٢٣ من القانون سالف الذكر لأنه فضلا عن أن الثابت أن نقل المدعى من هيئة الشرطة الى وزارة السياحة لم يتم طبقا لنص المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فإن الحالتين اللتين نصت المادة ٤٢ سالف الذكر على نقل العامل فيهما بقرار جمهوري وهما حالة عدم — استيفائه مواصفات الوظيفة التي يشغلها وحالة اذا كان زائدا عن حاجة العمل وهاتان الحالتان لاتندرجان تحت أى من الحالات الأربع التي أجازت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ترقية العامل المنقول فيها قبل مضي سنة على نقله وهي حالات وردت استثناء من الأصل العام الذي قررت المادة ٢٣ سالف الذكر وهو حظر ترقية العامل المنقول قبل انقضاء الفاصل الزمني الذي قررت هذه المادة فلا يجوز التوسع في هذه الحالات المستثناء أو القياس عليها .

(طعن رقم ٥٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٥/٥/٤)

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

نقل سكرتير ثالث بوزارة الخارجية الى وظيفة من الدرجة الخامسة بوزارة الخزانة — لا يعد تعيينا جديدا بوزارة الخزانة وانما مجرد نقل — لا ينفي كونه نقلا أنه ثم من كادر خاص الى الكادر العام — أساس ذلك من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — النقل من الكادر الخاص الى الكادر العام لا يدخل ضمن الاستثناءات التي أباح فيها المشرع ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله — إجراء النقل بقرار جمهوري لا يدخله ضمن الاستثناءات المشار اليها .

ملخص الفتوى :

أن السيد / ... كان يشغل وظيفة سكرتير ثالث بوزارة الخارجية ثم صدر قرار جمهوري بنقله الى وظيفة من الدرجة الخامسة بوزارة الخزانة بأقدمية ترجع الى تاريخ تعيينه بوظيفة سكرتير ثالث ... ولا مشاحة في أن ذلك يعد نقلا من وزارة الى أخرى وليس تعيينا جديدا في وزارة الخزانة ، ولا ينفي كونه نقلا أنه تم من كادر خاص الى الكادر العام ، فأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة تجيز نقل العامل من وزارة الى أخرى أو الى هيئة عامة أو مؤسسة عامة كما تجيز نقل العاملين من الهيئات العامة والمؤسسات العامة الى الوزارات والمصالح (المادة ٤١ والمادة الأولى من قرار التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٥) ، وذلك مع وضوح أن بعض الوزارات والهيئات بها كادرات خاصة تتميز عن الكادر العام ، ومع وضوح أن المؤسسات العامة لا تخضع للكادر العام .. وبرغم أن تميز بعض الجهات بكادرات خاصة كان تحت نظر مشرع نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فإنه اعتبر نقل العاملين من هذه الجهات والىها نقلا بالمفهوم القانوني لهذا التعبير ولم يعتبره تعيينا ، كما لم يدرج حالته ضمن الاستثناءات التي أباح فيها ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله ، وكما سبق القول فإن الأداة التي تقرر بها النقل وكونها قرارا جمهوريا ليس من شأنها أن تخرج هذه الحالة من نطاق الحظر المقرر في المادة ٢٣ أو تجعلها استثناء يضاف الى الاستثناءات الأربعة المقررة في هذا النص .. فالمرشح اذا ينظم النقل لا بد أن يحدد الاختصاص بإجرائه ، وسواء جملة من اختصاص سلطة معينة أو أخرى ، فإنه أيا كانت أداة إجرائه ، فإنه نقل يخضع لجميع الأحكام التي تسرى على النقل بصفة عامة ومن بينها نص المادة ٢٣ سالف الذكر .

ومن حيث أنه وقد ثبت مما تقدم أن حالة السيد المذكور لا تندرج ضمن الاستثناءات المحددة في نص المادة ٢٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ، ومن ثم فإنه لم تكن تجوز ترقيته قبل مضي سنة من تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لايجوز ترقية السيد / ... قبل مضي سنة من تاريخ نقله من وزارة الخارجية الى وزارة الخزانة .

(ملك رقم ٢٥٣/٣/٨٦ - جلسة ١٩٧٠/١٠/٢١)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

لا مجال لأعمال قيد عدم جواز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة عند تعيين العاملين بالوظائف العليا بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - أساس ذلك - أن المشرع خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين في أننى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة في المائة عند التعيين من خارج الوحدة ومن ثم فلا يكون هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لأن هذا القيد لا يرد على التعيين .

ملخص الفتوى :

ان قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة ١٢ منه على أن (يكون شغل الوظائف عن طريق التعيين أو الترقية أو النقل أو الندب بمراعاته استيفاء الاشتراطات اللازمة) .

وينص في المادة (١٥) منه على أن (يكون التعيين ابتداء في أدنى وظائف المجموعة النوعية الواردة في جدول وظائف الوحدة .

ويجوز التعيين في غير هذه الوظائف سواء من داخل الوحدة أو من خارجها في حدود ١٠٪ / ٠٠٠٠

وتستثنى من أحكام الفقرتين السابقتين الوظائف العليا () .

وتتضمن المادة (١٦) من هذا القانون على أن (يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية .

ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .
وينص القانون في المادة ٣٦ على انه (مع مراعاة استيفاء العامل
لاشترطات شغل الوظيفة المرقى إليها تكون الترقية إليها من الوظيفة
التي تسبقها مباشرة في الدرجة والمجموعة النوعية التي ينتمي إليها .

ولا يجوز ترقية العامل المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل مالم
تكون الترقية في وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل
بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يكن من بين العاملين بالوحدة المنقول
إليها العامل من يستوفى الشروط القانونية اللازمة للترقية خلال هذه
السنة) .

وتنص المادة ٣٧ على انه (مع مراعاة حكم المادة ١٦ من هذا
القانون تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار) .

وتنص المادة ٥٤ على انه « مع مراعاة النسبة المئوية المقررة في
المادة ١٥ من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة الى أخرى من
الوحدات التي تسرى عليها أحكامه ، كما يجوز نقله الى الهيئات العامة
والأجهزة الحكومية ذات الموازنة الخاصة بها ووحدات القطاع العام
والعكس وذلك اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية
أو كان بناء على طلبه .

ويستثنى من النسبة المئوية سالفه الذكر الوحدات المنشأة حديثا .
ولا يجوز نقل العامل من وظيفة الى وظيفة أخرى درجتها اقل ،
ويكون نقل العامل بقرار من السلطة المختصة بالتعيين .

وتنص المادة ٥٥ على انه « استثناء من أحكام المادة السابقة
يجوز بقرار من وزير المالية بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم
والادارة نقل العامل من وحدة الى أخرى في الحالتين الآتيتين » :

١ - اذا لم يكن مستوفيا لاشتراطات الوظيفة التي يشغلها أو
أي وظيفة أخرى في الوحدة التي يعمل بها .

٢ — اذا كان زائدا عن حاجة العمل في الوحدة التي يعمل بها وفي هذه الحالة يلغى تمويل وظيفته من موازنتها أو ينقل هذا التمويل الى الجهة المنقول اليها .

ومفاد تلك النصوص أن المشرع أسند الى رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا ، وأسند الى الوزير المختص سلطة التعيين في باقى الوظائف الأخرى ومع مراعاة هذا الحكم جعل الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وفي ذات الوقت لم يجز ترقية العامل الا الى الوظيفة التالية مباشرة للموظيفة التي يشغلها وفي داخل المجموعة النوعية التي ينتمى اليها وفي حين أجاز نقل العاملين فيما بين الوحدات المختلفة منع ترقية العامل المنقول خلال عام من تاريخ نقله حتى لايتخذ النقل وسيلة لحرمان العاملين داخل الوحدة من الترقية الى الوظائف الأعلى ، ولما كان المشرع قد حدد في النصوص سאלفة البيان لكل من التعيين والترقية والنقل مدسولة الذى لا يحتفظ بالأخر اذ ينصرف التعيين الى تقلد وظيفة في مجموعة وظيفية أخرى غير تلك التي ينتمى اليها العامل بالاداة المقررة بينما تصدق الترقية على تدرج العامل في السلم الوظيفى داخل المجموعة النوعية التي ينتمى اليها من الوظيفة التي يشغلها الى الوظيفة الأعلى منها مباشرة في حين يقتصر النقل على تغيير الوحدة التي يعملها العامل مع استصحابه للعناصر المكونة لمركزه الوظيفى السابق ، فان قيد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتوافر مناطه ولا يجد مجالا لاعماله الا في حالة النقل الى وحدة أخرى في وظيفة من ذات درجة وظيفية العامل ، ففي هذه الحالة فقط تمتنع ترقية العامل المنقول قبل مضى عام على نقله الا اذا كان النقل الى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يوجد بين العاملين بالوحدة المنقول اليها العامل من هو أهل للترقية .

ولما كان المشرع قد خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين في أدنى وظائف المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة في المائة عند التعيين من خارج الوحدة .فانه يكون قد أطلق حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل تلك الوظائف والتي تتوافر فيها متطلبات الوظيفة وشروطها فانه لا يكون

هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لأن هذا القيد لا يرد على التعيين ، ومن ثم فإن تعيين العاملين بالوظائف العليا بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يخضع لهذا القيد .

وبناء على ذلك يجوز ترشيح السيد المعروضة حالته لشغل وظيفة مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الأحمر رغم شغله وظيفة من الدرجة الأولى بحيوان عام وزارة الزراعة .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز تعيين العاملين بالمعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في الوظائف العليا على درجات تملو الدرجات التي يشغلونها وأنه يجوز ترشيح السيد / ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ للتعيين بوظيفة مدير عام الزراعة بمحافظة البحر الأحمر

(ملف رقم ٥٤٢/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/٣)

رابعا — حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته ؟

قاعدة رقم (٢٠٣)

المبدأ :

المادة ٤٧ / ٢ من قانون موظفي الدولة — نقل الموظف من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله — ذلك لا ينصرف الى نقل الموظف تبعا لنقل درجته من ميزانية الوزارة أو المصلحة الى ميزانية وزارة أو مصلحة أخرى — أو نتيجة انشاء درجة جديدة في ميزانية المصلحة المنقول اليها متى كان نقله اليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة .

بلمخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام

موظفى الدولة تنص في فقرتها الثانية على ما يأتى « مع ذلك لايجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا » . وهذا القيد هو استثناء من الأصل العام الذى يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول طبقا للقواعد العامة ، فلزم — والحالة هذه — تفسيره تفسيراً ضيقاً في حدود الحكمة التشريعية التى قام عليها ، وهى منع التحايل عن طريق النقل لايثار الموظف المنقول بترقيته في الجهة المنقول اليها في نسبة الأقدمية . ومن ثم فإن النقل الذى يرد عليه القيد الاستثنائي المعنى بهذا النص ، وهو عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضى سنة على الأقل ، لاينصرف الا الى نقل الموظف مجرداً عن الدرجة التى يشغلها ، أما اذا كان نقله قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التى يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها ، أو انشئت درجة جديدة في ميزانية المصلحة وكان نقله عليها ضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيمياً للأوضاع المصلحية ، فلا محل لأعمال هذا الاستثناء لانقضاء حكمته ، ولأن نقل الموظف في هذه الحالة كان أمراً اقتضاه تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بغير دخل لارادة الموظف في ذلك . فلا يجوز أن يضار بمثل هذا النقل الذى اقتضته المصلحة العامة ، وهو لادخل لارادته فيه ، بتفويت دوره في الترقية في نسبة الأقدمية .

(طعن رقم ٩٠٦ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعدة رقم (٢٠٤)

المبدأ :

نقل الموظف من ادارة الى أخرى جائز ما لم يكن من شأنه تفويت دوره في الترقية الا أن يكون بناء على طلبه فيجوز في هذه الحالة ولو كان من شأنه ذلك — حظر ترقية الموظف المنقول الا بعد سنة من تاريخ نقله الا في حالة الترقية بالاختيار والترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً — أعمال هذا الحظر ايا كانت كيفية نقل الموظف بطلب منه أو

دون طلب ، ومهما كانت صلاحيته في البقاء في الجهة الأصلية المنقول منها — نقل الموظف بدرجة — لا ينهض ثريعة لخرق هذا الحظر — أساس ذلك من صريح نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة — وجوب التزام مفهوم النص ونطاقه المحدد — ليس لقواعد التفسير فيما لو كان النص غامضا يحتاج فيه الى اعمالها أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي تأخذ حكم مانظمه التشريع تنظيميا واضحا .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون موظفي الدولة وضعت الأصل العام في جواز نقل الموظف من ادارة الى أخرى أو مصلحة الى أخرى فجاءت بعبارة صريحة واضحة في بيان هذا الجواز ولكنها استثغرت في أطلاقه قد يؤدي الى الاقلال من ضمانات وحقوق الموظف أو الى اساءة استعمال السلطة فاحاطته بسياج حتى يكون واقيا له من المضرة وهو الذي انتهى اليه عجز هذه الفقرة حيث يقول : — « اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه » بعد أن قرر صدرها جواز النقل ، والمعنى الواضح من هذا النص أن نقل الموظف جائز الا اذا كان هذا النقل من شأنه أن يفوت عليه دوره في الترقية في المصلحة المنقول منها ، ففى هذه الحالة لايسوغ للجهة الادارية أن تعمل سلطتها في النقل لورود هذا القيد التشريعي عليها تحقيقا للغاية التي اراد حمايتها به والنقل جائز لها متى كان بناء على طلب الموظف ولو كان من شأنه أن يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية المخلقة فلا يسوغ اذا لن نقل من جهة ادارية الى أخرى بناء على طلبه أن يطمئن في ترقية تمت بالأقدمية في الجهة التي نقل منها بعد نقله ولو كان من شأنها ترقيته فيما لو لم ينقل منها وذلك استقرارا للأوضاع وحفظا على المراكز الشخصية التي تحددت نهائيا باستجابة الجهة الادارية لطلبه في النقل .

ومما يجدر التنويه به في هذا المقام أن هذه الفقرة تحدثت عن أمر واحد فقط وهو حق الموظف المنقول في الترقية بالأقدمية المطلقة بالنسبة لموظفي الجهة التي نقل منها .

وقد أفردت المادة فقرتها الثانية لتحديد حق الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون في الجهة التي نقل إليها ، وفي الحالة الثانية وضعت قيداً زمنياً على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعى للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها الموظف دون وجه حق • ومن ناحية أخرى فقد قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفي الجهة المنقول إليها ذلك الموظف في التطلع الى الترقية في الدرجات العليا التي تخلو في جهتهم فاستلزمت الا تكون ترقية المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله وجعلت من هذا الحظر أصلاً عاماً وأوردت عليه استثناءين لا ثالث لهما يمنعان من أعمال أحكام هذا الأصل اذا توافر احدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً ، والعبرة في هذا الصدد بالمصالح المنشأة حديثاً وليست بالدرجات المنشأة حديثاً في المصالح ، وآية ذلك أن الشارع أورد كلمة « المصالح » تالية لكلمة درجات ولو كان على الدرجات لاقصر على ذكرها دون المصالح قبيل أن ينعت الكلمة الأخيرة بوصف « المنشأة » و « حديثاً » كما أن عبارة المذكرة التفسيرية صريحة في هذا الشأن •

وغنى عن البيان أن الفقرة الثانية لم تتحدث عن كيفية نقل الموظف وعما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلب ولم ترتب أى أثر على الطلب في الحالتين كما فعل عجز الفقرة الاولى • ومن ثم كان من غير السائق عقلاً الخلط بين ضوابط الترقية في الحالتين وسحب الأثر الذي رتبته الشارع على الترقية في الجهة التي كان بها الموظف على الترقية في الجهة التي نقل إليها بحجة تفسير النص أو قياس حالة على حالة فيما لاوجه للقياس فيه اذا أورد النص حالتين متميزتين ولو كان في مراد واضحه توحيد ضوابط الترقية في الحالتين أو المشابهة بينهما لجاءتعبير صريح يعرب فيه عن مراده • أما ولم يفعل فيجب الوقوف عند مراده وعدم الخروج عن المجال الذي حده ، وفي الحق أن الشارع لم يتحدث كذلك في هذه الفقرة الأخيرة عن صلاحية الموظف في البقاء في الجهة التي يعمل فيها وعين فقرة هذه الصلاحية وضرورتها سبباً للنقل الى جهة أخرى ولم يتحدث كذلك عن ربط النقل بالدرجة باعتباره استثناء

يفرج عن حكم الأصل العام مثل الاستثناءين السابقين عليه ولم يذكر شيئاً عن النقل على درجة منشأة وعما إذا كان يختلف عن النقل على غير درجة منشأة وهذه أمور دون أدنى ريب زيادة عن مفهوم النص ونطاقه المحدد ولا تملك قواعد التفسير فيما لو كان النص غامضاً ويحتاج أعمال هذه القواعد أن تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي يأخذ حكم مانظمه المشرع تنظيمياً وأيضاً ولا يكون ذلك إلا بتشريع جديد يصدر في قوة التشريع الأول على الأقل . كما أن أفراد حالة من هذه الحالات وانزال حكم الاستثناءين عليها تخصيص بلا مخصص وخروج على قواعد التفسير السليمة التي تقتضى بأن الاستثناء يفسر في أضيق الحدود ولا يقاس عليه ، وفي حالة الموظف الذى ينقل تبعاً لنقل درجته لا يمنع نقل درجته من التحويل الذى هدف المشرع من النص الى منعه كما أن نقل الدرجة لا يفيد منه موظفو الجهة التى نقل اليها فكيف يقبل القول أن يفيد هو على حسابهم لمجرد نقل درجته وهم الذين عناهم المشرع بحمايتهم ، ونقل الدرجة لا يمنع من التحويل كما سبق القول .

(طعن رقم ٢٥١٠ ، ٢٥٤٢ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٩)

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على عدم جواز نقل الموظف إذا كان النقل يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية ما لم يكن بناءً على طلبه - النقل الممنوع بمقتضى هذا النص هو نقل الموظف مجرداً من الدرجة التى يشغلها - نقل الموظف تبعاً لنقل درجته لا يسرى عليه حكم هذه المادة .

ملخص الفتوى :

وإذا كانت المادة ٤٧ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه « يجوز نقل الموظف من إدارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناءً على طلبه » .

وكان مقتضى هذا النص أنه لا يجوز نقل الموظف بغير إرادته إذا كان النقل يفوت عليه دوره في الترقية في الوزارة أو المصلحة المنقول منها ، إلا أن النقل الذي عناه المشرع في هذه المادة ينصرف الى ذات الموظف مجردا عن الدرجة التي يشغلها فإذا كان نقل الموظف قد ترتب بحكم اللزوم على نقل الدرجة التي يشغلها من ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول منها الى ميزانية الوزارة أو المصلحة المنقول اليها ، فلا محل لأعمال حكم هذه المادة . ومتى كانت المتظلمة المذكورة قد نقلت الى وزارة الصحة المركزية تبعا لنقل درجتها في الميزانية ، ومن ثم فإن حكم المادة ٧٤ المشار اليها لا ينطبق في هذه الحالة .

(ملف ١٥٤/١/٨٦ — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٦)

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

المستفاد من نص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو عدم جواز ترقية العامل المنقول في الجهة المنقول اليها قبل مضي سنة على تاريخ النقل مع عدم سريان هذا القيد في حالة نقل العامل تبعا لنقل وظيفته — طالما انه لم يتم توصيف الوظائف وتقييمها فإن نقل العامل تبعا لنقل درجته يعتبر مرادفا للنقل بسبب نقل الوظيفة .

ملخص الحكم :

صدور قرار بنقل بعض العاملين من جهة الى أخرى تبعا لنقل درجاتهم الى موازنة الجهة الأخرى مع ندبهم للعمل بالجهة الأولى — قيام الجهة الثانية بترقيتهم قبل مضي عام على نقلهم اليها — صدور قرار جديد بنقلهم بدرجاتهم الى الجهة الأولى — بطلان قرار الترقية في هذه الحالة — أساس ذلك أن قرار نقلهم الأول يكون قد صدر دون نفاذ آثاره لعدم تسلمهم العمل بالجهة الثانية منذ تاريخ نقلهم اليها وحتى تاريخ أعادتهم الى الجهة الأولى .

ومن حيث أن الطاعن يعنى على الحكم أن قرار نقل المطعون في

ترقيتهما لم يصدر من الوزير المختص بالتطبيق لأحكام المواد ١٦ و ٤٠ و ٤٢ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأنهما لم يتسلما عملهما حتى الآن في وزارة الري بل الثابت من الأوراق انه جاء استصدار قرار بإلغاء النقل واعتبار الفترة بين صدور قراره والغائه فترة انتداب ويكون هذا النقل سوريا وليس لتحقيق مصلحة عامة وتتطوى إجراءاته على سوء استعمال السلطة لانتفاء الحكمة التي أرتأها المشرع ولا يفيد النقولان بهذا النقل الصوري من الاستثناء الوارد بالمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ولا يعفيان من قيد مضي سنة مادام النقل لم ينفذ فعلا ، وتفيد المكاتبات بين مصلحتي الجمارك والميكانيكا أن المطعون في ترقيتهما استمر في عملهما الأصلي بمصلحة الجمارك وأنهما سوف ينقلان نهائيا الى هذه المصلحة على ميزانية السنة ١٩٦٩ / ١٩٧٠ ومن ثم لم يصدر قرار النقل لضرورة اقتضتها المصلحة العامة كما ذهب الحكم المطعون فيه ، والثابت بأوراق مصلحة الجمارك أن المطعون في ترقيتهما وقعت عليهما جزاءات ادارية بالخضم والانداز لخروجهما على الواجب الوظيفي ، مما يتعين معه إلغاء الحكم المطعون فيه والقضاء للطاع بطلباته في دعواه .

ومن حيث أن الذي يبين من كتاب مصلحة الميكانيكا والكهرباء (ادارة شئون العاملين) رقم ٣ / ١٠ / ٢ / ٦ أن السيد وزير الخزنة ارسل الى السيد وزير الري كتابه رقم ١٠٨٣ - ١٠ / ٦٧ بتاريخ ١٧ / ١٠ / ١٩٦٧ يفيد أن اللجنة الوزارية للشئون التشريعية والتنظيم والادارة قد وافقت بجلسة ١ / ١٠ / ١٩٦٧ على نقل بعض السادة العاملين بدرجاتهم من مصلحة الجمارك الى مصلحة الميكانيكا وكان الأول والثاني منهم السيدين محمود ورمسيس من الدرجة السابعة الادارية وتم النقل اعتبارا من ١ / ٧ / ١٩٦٨ بموجب قرار وزير الري رقم ٩٨٨ / ٦٨ ، وصدر بعده مباشرة قرار من المصلحة بنخب السيدين المذكورين الى مصلحة الجمارك ولم يتسلما العمل بمصلحة الميكانيكا حتى صدر القرار الوزاري رقم ١٩٧١ / ٦٩ بتاريخ ٤ / ١ / ١٩٧٠ بنقلهما الى مصلحة الجمارك بصفة نهائية اعتبارا من ١ / ٧ / ١٩٦٩ تبعا لنقل درجاتهما الى ميزانية تلك المصلحة

في السنة المالية ١٩٦٩ / ١٩٧٠ وقد أيد ذلك الحاضر عن مصلحة الميكانيكا والكهرباء بجلسة ١٥ / ١ / ١٩٧٨ واذ يبين من كل أولئك أن قرار نقل المطعون في ترقيتهما الى تلك المصلحة لم تأخذ الادارة بشيء في تنفيذه من صدوره حتى عدلت عنه وأصدرت قرار آخر أعاد المنقولين الى المصلحة التي نقلوا منها برحاها ويكون قرار ذلك النقل قد صدر ولا قصد الى ترتيب أحكامه وبغير حاجة الى انفاذ اثره ، مما ينبغي معه التذرع في شأنه بالضرورة التي اقتضتها المصلحة العامة ويكون هذا القرار باطلا ويبطل ما ترتب عليه من ترقية للذين نقلهم في ٢٨ / ١٢ / ١٩٦٨ بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي ما وطأها وتبقى تلك الترقية حقا للماملين بهذه المصلحة ويكون قرار الترقية المطعون فيه مخالف للقانون اذ تخطى الطاعن بمن لا يستحق من تلك الترقية ويكون الحكم المطعون فيه اذ رفض دعواه قد خالف القانون ويتعين الحكم بالغاء وبالغاء قرار الترقية المشار اليها فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة الادارية مع ما يترتب على ذلك من آثار مع الزام جهة الادارة المصروفات .

(طعن رقم ١٢٨٣ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٩/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

حظر ترقية الموظف المتقول من ادارة الى أخرى الا بعد سنة من تاريخ نقله الا في حالة الترقية بالاقتدار والترقية في درجات المصالح المنشأة حديثا — العبرة بالمصالح المنشأة حديثا وليس بالدرجات المنشأة حديثا — نقل الموظف بدرجته لا يبرر خرق هذا الحظر — أساس ذلك صريح من نص المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

أفردت المادة ٤٧ فقرتها الثانية لتحديد حق الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون في الجهة التي نقل إليها ، وفي الحالة الثانية وضعت قيداً زمنياً على ترقيته بالأقدمية المطلقة واستهدفت من وراء ذلك فيما استهدفته محاربة السعي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها الموظف دون وجه حق . ومن ناحية أخرى فقد قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفي الجهة المنقول إليها ذلك الموظف في التطلع الى الترقية في الدرجات العليا التي تخلو في جبهتهم فاستلزمت الا تكون ترقية المنقول إليها قبل مضي سنة من تاريخ نقله وجعلت من هذا الحظر أصلاً عاماً وأوردت عليه استثنائين لا ثالث لهما يمنعان من اعمال حكم هذا الأصل اذا توافر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً ، والعبرة في هذا الصدد بالمصالح المنشأة حديثاً وليست بالدرجات المنشأة حديثاً في المصالح . واية ذلك أن الشارع أورد كلمة المصالح تالية لكلمة درجات ولو كان على الدرجات لاقتصر على ذكرها دون المصالح قبل أن ينعت الكلمة الأخيرة بوصف المنشأة وحديثاً كما أن عبارة المذكورة التفسيرية صريحة في هذا الشأن . وغنى عن البيان أن الفقرة-الثانية لم تتحدث عن كيفية نقل الموظف عما اذا كان ذلك بطلب منه أو دون طلب ولم ترتب أى أثر على الطلب في الحالتين كما فعل عجز الفقرة الأولى ، ومن ثم كان من غير السائق عقلاً الخلط بين ضوابط الترقية في الحالتين وسحب الأثر الذي رتبته الشارع على الترقية في الجهة التي كان بها الموظف الى الجهة التي نقل إليها بحجة تفسير النص أو قياس حالة على حالة فيما لا وجه للقياس فيه إذ أورد النص حالتين متميزتين ولو كان في مراد واضعه توحيد ضوابط الترقية في الحالتين أو المشابهة بينهما لجاء نص صريح يعرب فيه عن مراده أما ولم يفصل فيجب الوقوف عند مراده وعدم الخروج عن المجال الذي حدده ، وفي الحق أن الشارع لم يتحدث كذلك في هذه الفقرة الأخيرة عن صلاحية الموظف في البقاء في الجهة التي يعمل فيها وعين فترة هذه الصلاحية وضرورتها سبباً للنقل الى جهة أخرى ولم يتحدث كذلك عن ربط النقل بالدرجة

باعتباره استثناء يخرج عن الحكم الأصل العام قبل الاستثنائين السابقين عليه ، ولم يذكر شيئاً عن النقل على درجة منشأة وعملاً اذا كان يختلف عن النقل على غير درجة منشأة ، وهذه أمور دون أدنى ريب هي زيادة عن مفهوم النص ونطاقه المحدد ولا تملك قواعد التفسير فيما لو كان النص غامضاً ويحتاج اعمال هذه القواعد ان تخلق حالات جديدة ليس لها وجود تشريعي بأخذ حكم منظمه المشرع تنظيمياً واضحاً ولا يكون ذلك الا بتشريع جديد يصدر في قوة التشريع الأول على الأقل . كما أن افراد حالة من هذه الحالات وانزال حكم الاستثنائيين عليها تخصيص بلا مخصص وخروج على قواعد التفسير السليمة التي تقتضي بأن الاستثناء يفسر في أضيق الحدود ولا يقاس عليه . وفي حالة الموظف الذي ينتقل تبعاً لنقل درجته لا تمنع نقل درجته من التتبعات التي يهدف المشرع من النص الى منعه كما أن نقل الدرجة لا يفيد منه موظفو الجهة التي نقل اليها فكيف يقبل القول أن يفيد هو على حسابهم لجرد نقل درجته وهم الذين عناهم المشرع بحمايته ، ونقل الدرجة لا يمنع من التتبعات .

(طعن رقم ١١٧٢ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

خامساً : حظر ترقية الموظف المتقول قبل مضي سنة على النقل * هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفي الجهة المتقول اليها من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟ :

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - حظرها ترقية العامل المتقول الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله - أجازتها الترقية استثناء في حالات متعددة من بينها حالة ما اذا لم يكن من بين عمال الوحدة المتقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة - أثر ذلك أن ترقية العامل المتقول خلال السنة لا يجوز أن تؤدي الى أن يسبق في ترتيب الأقدمية في الدرجة المرقى اليها أي من عمال الوحدة المستوفين لشروط الترقية ولو كان أمسب منهم في أقدمية الدرجة السابقة ولو تمت ترقيته منهم في حركة واحدة .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢٣ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين بالدولة تنص على أنه « لا يجوز الترقية بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جداول التوصيف التي يعتمد عليها المجلس التنفيذي كما لا تجوز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل مالم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » ويستخلص من هذه المادة أن المشرع قد نص صراحة على أن الأصل العام هو عدم جواز ترقية العامل المنقول إلا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله وذلك لحكمة تستهدف رعاية مصلحة العاملين في الجهة المنقول إليها وحتى لا يكون هذا النقل وسيلة لإيثار العامل المنقول بترقية عاجلة وأن الاستثناء من هذا الأصل العام هو جواز ترقية العامل المنقول في حالة ما إذا كانت ترقيته بالاختيار أو في وظائف الوحدات المنشأة حديثاً أو كان نقله بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة وأن مؤدى جواز ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله استثناء من الأصل العام المشار إليه في حالة عدم وجود من تتوافر فيه شروط الصلاحية للترقية خلال سنة من بين عمال الوحدة المنقول إليها هو امتناع ترقيته إذا وجد من بين عمال الوحدة المنقول إليها العامل من تتكامل فيه الشرائط القانونية للترقية خلال هذه السنة بمعنى أن عمال هذه الوحدات الأصليين يرقون قبل العامل المنقول إليها ويفضلون عليه وتستمر هذه الأفضلية قائمة لمدة عام من حيث الترقية (الأولية) إليها والأسبقية فيها ومن ثم فإذا رقى العامل المنقول خلال العام فلا يجوز أن يتقدم في الأقدمية في ترتيب الدرجة للبرقي إليها أي من عمال الوحدة المستوفين للشروط القانونية للترقية حتى ولو كان أسبق منهم في الدرجة السابقة في الجهة المنقول منها ولو تمت ترقيته منهم في جسرلة واحدة .

لذلك انتهى الرأي الى أن أقدمية السيد المذكور في الدرجة الثامنة الكتابية المرقى اليها في وزارة التخطيط تكون تالية لآخر من رقى في خلال السنة التي تبدأ من تاريخ نقله الى الوزارة من عمال الوحدة الأصليين المنقول اليها .

(ملف ٢١٧/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٢/١٦)

قاعدة رقم (٢٠٩)

المبدأ :

المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — نصها على الا تكون ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة من تاريخ نقله — حكمة ذلك — لا يبرر الاستثناء من أحكام هذا النص عدم وجود موظف أصيل بالجهة المنقول اليها مستحق للترقية حتى تمام السنة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد أفردت فقرتها الثانية لتحديد حق كل من الموظف المنقول والموظفين الذين يعملون في الجهة التي نقل اليها ووضعت قيوداً زمنياً على ترقيته بالأقدمية وقد استهدف بذلك من جهة محاربة السعي للحصول على درجة في غير الجهة التي يعمل فيها الموظف دون وجه حق ومن جهة أخرى قصدت هذه الفقرة الى رعاية آمال موظفي الجهة المنقول اليها هذا الموظف في التطلع الى الترقية الى الدرجات الأعلى التي تخلو في جهتهم ، فاستلزمتم الا تكون ترقية الموظف المنقول اليها قبل مضي سنة من تاريخ نقله . وجعلت من هذا الخطر أصلاً عاماً ، ثم أوردت عليه استثناءين لا ثالث لهما يحولان دون أعمال هذا الأصل اذا توفر أحدهما أو كلاهما وهما حالة الترقية بالاختيار وحالة الترقية في درجات المصالح المنشأة حديثاً . وورود النص على هذا النحو واضح الدلالة على أن حظر ترقية الموظف المنقول قبل انقضاء الفاصل الزمني المقرر قد جاء مطلقاً لا يقبل التخصيص بحيث يتعين أعماله متى قام بغير تأويل أو اجتهاد

في مورد النص ، ولا يقدح في هذه النتيجة عدم وجود موظف أصيل بالجهة المنقول إليها المدعى مستحق للترقية حتى تاريخ تمام السنة مما يمكن أن يقال معه بانتقاء الحكمة التي تنبأها الشارع من هذا القيد الزماني ، لأن هذا القول مردود بأن الأمر في هذا الخصوص ليس رهينا بقيام مصلحة للموظفين الاصلاء تحدوهم الى مخاصمة قرار الترقية غير المشروع بالتظلم منه اداريا أو الطعن فيه قضائيا وانما هو منوط بمدى صلاحية الموظف الوافد ذاته لأن يكون محلا للترقية قبل تحقق النصاب الزماني الذي استلزمته الفقرة الثانية من المادة ٤٧ آئفة الذكر والذي بتوفره تنتفي القرينة القائمة على استهداف التحايل من وراء النقل .

(طعن رقم ١٥٥٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٢/١٧)

سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل ، لايسرى على النقل الذي يعتبر بمثابة التعيين :

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

المادة ٤٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة — قصر هذا الحكم على حالة النقل دون التعيين .

ملخص الفتوى :

مقتضى نص المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هو عدم جواز ترقية الموظف المنقول من إحدى وزارات الحكومة أو مصالحها الى وزارة أو مصلحة أخرى ، الا بعد أن تمضي على نقله سنة على الأقل وتطبيق حكم هذا النص مقصور على حالة النقل دون حالة التعيين المبتدأ ، والحكمة منه هي منع التحايل ، الذي قد يحدث عن طريق النقل ، لا يثار الموظف المنقول بترقية في الجهة المنقول إليها في نسبة الأقدمية .

(فتوى ٩٠٨ في ١٩٦٥/٩/٢١)

قاعدة رقم (٢١١)

المبدأ :

قيد السنة المنصوص عليه في المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — عدم سريانه على ترقية الموظف المتقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار .

ملخص الفتوى :

ينص القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن الاذاعة المصرية في مادته الأولى على أن « الاذاعة المصرية هيئة مستقلة قائمة بذاتها تسمى الاذاعة المصرية وتلحق برئاسة مجلس الوزراء وتكون لها الشخصية المعنوية » . وتنص المادة ١٥ منه على أن « تكون ميزانية الاذاعة المصرية مستقلة وتعرض على مجلس الوزراء لاعتمادها ٠٠٠ » وقد رد الحكمين المتقدمين قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٧ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم اذاعة الجمهورية العربية اذ نص في المادة الأولى منه على أن « تنشأ مؤسسة عامة تكون لها الشخصية الاعتبارية تسمى اذاعة الجمهورية العربية المتحدة ، وتلحق برئاسة الجمهورية وتدمج في المؤسسة الاذاعية المصرية والمديرية العامة للاذاعة السورية ٠٠٠ » ، ونص في المادة السابعة منه على أن « تبأشر الهيئة اختصاصاتها الادارية والمالية وفقا لنظمتها ولوائحها الخاصة دون التقييد بالنظم المتبعة في المصالح الحكومية » . كما نص في المادة ١٥ منه على أن يكون لكل هيئة تنفيذية ميزانية منفصلة داخلية ، ويكون للهيئة ميزانية مستقلة . تجمع ميزانيتي الهيئتين التنفيذيتين تعرض على رئيس الجمهورية لاعتمادها ٠٠٠ » .

وظاهر من هذه النصوص — أن لهبة الاذاعة شخصية اعتبارية مستقلة عن شخصية الدولة كما أن لها ميزانيتها المستقلة عن ميزانية الدولة ويستتبع هذا الاستقلال اعتبار النقل من هذه الهيئة الى أى مصلحة حكومية بمثابة التعيين — استنادا الى أن النقل في هذه الحالة

ينشئ علاقة جديدة بين الموظف المنقول والمصلحة الحكومية للمنقول اليها وعلى مقتضى ماتقدم لا يخضع الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة حكومية أو بالعكس للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن التوظيف الذي يقضى بعدم جواز ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الاقل من تاريخ نقله لانه يعتبر معينا في هذا الخصوص لا منقول ، ومن ثم يجوز النظر في ترقيته قبل انقضاء سنة من تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن ترقية الموظف المنقول من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار لاتخضع للقيد الزمني الوارد على ترقية الموظف المنقول من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى المنصوص عليه في المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن ثم يجوز النظر في ترقيته قبل انقضاء سنة من تاريخ نقله من هيئة الاذاعة الى مصلحة الآثار .

(فتوى ٤٧٦ في ٢٠/٥/١٩٦٠)

سابعاً : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله ، لايسري على الترقية في نسبة الاختيار :

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى — عدم جوازها قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله . ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثاً . — وجوب احترام هذا القيد فلا يرقى الموظف قبل مضي السنة حتى لو لم يوجد بين موظفي الوزارة أو المصلحة المنقول اليها من يستحق الترقية خلال مدة السنة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٧ / ٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة معدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ على أنه « لايجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الاقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثا » ويستفاد من هذا النص أن المشرع يضع قيда على ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى بحيث لايسوغ للجهة التي ينقل اليها الموظف أن تعمل سلطتها التقديرية وترقى الموظف على خلاف احكامه ، وحكمة هذا النص كما أفصحت عنها الاعمال التحضيرية للقانون المشار اليه والمذكرة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٣ — هي منع التحايل عن طريق النقل بإيثار الموظف المنقول لترقيته في الجهة المنقول اليها ، ويستثنى من هذه القاعدة حالتان ، الأولى حالة ترقية الموظف في نسبة الاختيار ، والثانية حالة ترقيته في درجات المصالح المنشأة حديثا .

والحكمة التشريعية المشار اليها التي أوجت بهذا الحكم المقرر في المادة ٤٧ فقرة ثانية من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة هي منع التحايل بإيثار الموظف المنقول لترقيته في الجهة المنقول اليها ، وهذه الحكمة تتوافر في حالة ما اذا لم يوجد بين موظفي الجهة المنقول اليها من يستحق الترقية خلال مدة السنة المحظور ترقية الموظف المنقول خلالها ، كما تقوم في حالة وجود من يستحق الترقية خلال هذه المدة ، ومن ثم يتمين انزال حكم القانون في هذه الحالة لعدم ترقية الموظف المنقول قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى عدم جواز ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى قبل انقضاء سنة على تاريخ نقله ولو لم يوجد بين موظفي الوزارة أو المصلحة المنقول اليها من يستحق الترقية.

خلال مدة السنة المشار اليها وذلك فيما عدا الحالات المستثناة المتقدم ذكرها .

(نوى ٨٦٨ في ٢٧/١٠/١٩٦٠)

ثامنا : الترقية في الوحدات المنشأة حديثا من قيد السنة بالنسبة للموظف المنقول اليها :

قاعدة رقم (٢١٣)

المبدأ :

الوحدات المنشأة حديثا في مفهوم عبارة المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة هي الوحدات التي لها كيان ذاتي فتستقل بدرجاتها وينتظم العاملون في اقدمية واحدة من حيث الترقية — لا تعتبر وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية المنشأة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٦٧ وحدة منشأة حديثا في مفهوم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه .

ملخص الحكم :

ليس صحيحا ما ذهب اليه المدعى من أنه قد اُخذ الحق للعمل بالادارة العامة للرقابة على المطارات والموانئ التابعة لوكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية المنشأة بالقرار الجمهورى رقم ٢٣٣٥ لسنة ١٩٦٧ ومن ثم تعتبر من الوحدات المنشأة حديثا ولايسرى على الترقية فيها القيد الزمنى الذى نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وذلك لأن الثابت أن وزارة السياحة والآثار قد انشئت بالقرار الجمهورى رقم ٣٣٦٦ لسنة ١٩٦٥ ثم صدر القرار الجمهورى رقم ٣٧١٨ لسنة ١٩٦٥ بتنظيم قطاع الثقافة والارشاد القومى والسياحة والآثار ونص فى مادته الثانية على تنظيم السياحة والآثار وفى ١٩ من ابريل سنة ١٩٦٦ صدر القرار الجمهورى رقم ١٤٤١ بتنظيم وزارة السياحة والآثار ونص فى مادته الأولى على الهدف الذى ترمى اليه الوزارة ووسائل تحقيقه ونص فى مادته الثانية على أن تتكون الوزارة

من. أولا : وزير السيلحة والآثار وثانيا : الديوان العام وثالثا : مصلحة السياحة ورابعا : مصلحة الآثار وخامسا : الهيئات والمؤسسات العامة ونص على أن يشمل الديوان وكالات وزارات وإدارات عامة وأمانة عامة للشئون المالية والادارية وفي ٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٧ صدر القرار الجمهورى رقم ٢٢٣٥ لسنة ١٩٦٧ بتعديل المادة ٢ من القرار الجمهورى رقم ١٤٤١ لسنة ١٩٦٦ بتنظيم وزارة السياحة والآثار وأصبحت الوزارة المذكورة تتكون من أولا وزير سيلحة ثانيا ديوان عام الوزارة ويتكون من أربع وكالات وزارات منها وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية وتتكون من الادارة العامة للرقابة على المطارات والموانى وثالث ادارات عامة أخرى ، ولما كان مفهوم الوحدات المنشأة حديثا التى نصت المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على استثناء الترقية فيها من قيد السنة هي الوحدات التى لها كيان ذاتى فتستقل بدرجاتها وينتظم العاملون بها فى أقدمية واحدة من حيث الترقية وهذا المفهوم يتمشى مع أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اذ استعمل عبارة « المصالح المنشأة حديثا وأكده القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ نص فى مادته الثانية على أن يقصد بالوحدة أ — كل وزارة أو مصلحة أو جهاز يكون له موازنة خاصة بالوظائف ب — كل وحدة من وحدات الادارة المحلية ج — الهيئة العامة ، ولما كان الثابت من القرار الجمهورى رقم ١٤٤١ لسنة ١٩٦٧ أن وزارة السياحة قد انشئت فى سنة ١٩٦٥ وأن وكالة الوزارة لشئون الرقابة السياحية والادارة العامة للرقابة على المطارات والموانى اللتين انشأهما القرار الجمهورى رقم ٢٢٣٥ لسنة ١٩٦٧ تندرجان ضمن فروع ديوان عام الوزارة فليس لأى منهما كيان ذاتى ولا تستقل بدرجاتها بحيث ينتظم العاملون بها فى أقدمية منفصلة عن اقرانهم فى الديوان العام ومن ثم لا يصدق عليهما وصف الوحدات المنشأة حديثا فى مفهوم المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وبالتالي تخضع ترقية الموظف المنقول اليهما لشرط النصاب الزمنى المنصوص عليه فى تلك المادة .

ناسعا : حظر ترقية المنقول قبل مضي سنة على نقله ، لايسرى على النقل الى درجة جديدة منشأة بالميزانية :

قاعدة رقم (٢١٤)

المبدأ :

المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — نصها على عدم جواز النظر فى ترقية الموظف المنقول الا بعد مضي سنة على نقله — عدم سريان هذا القيد اذا نقل الموظف على درجة جديدة أنشئت فى الميزانية — أساس ذلك — مثال : بالنسبة لموظفى خطة ترتيب الوظائف المنقولين الى ديوان الموظفين .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة نصت على أنه « يجوز نقل الموظف من ادارة الى أخرى ويجوز نقله من مصلحة أو وزارة الى مصلحة أو وزارة أخرى اذا كان النقل لايفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه .

ومع ذلك لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله مالم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا » ويستفاد من هذا النص أن المشرع وضع قيда على ترقية الموظف المنقول نقلا عاديا لحكمة هى منع التحايل عن طريق النقل لا يثار الموظف المنقول بترقيته فى الجهة المنقول اليها فى نسبة الأقدمية . ومن ثم فإن النقل الذى يرد عليه قيد السنة لا ينصرف الا الى نقل الموظف نقلا عاديا ، أما اذا أنشئت درجة جديدة فى ميزانية المصلحة وكان نقل الموظف على هذه الدرجة لضرورة اقتضتها المصلحة العامة تنظيما للأوضاع المصلحية فلا محل لأعمال القيد الذى أوردته الفقرة الثانية من المادة ٤٧ المشار إليها ذلك لأن نقل الموظف فى هذه

الحالة اقتضاء تنظيم الأوضاع حسب مقتضيات الصالح العام بما تنتقضى معه شبهة التحايل لا يثار الموظف المنقول بالترقية في الجهة المنقول اليها من ناحية ولأنه لا يجوز أن يضار الموظف المنقول بهذا النقل الذى كان لدواعى المصلحة العامة .

ويبين من استعراض وقائع الموضوع المعروض أن لجنة الرقابة على المالية العامة برئاسة السيد وزير الدولة لشئون التخطيط القومى أصدرت بجلسته ١٤ من مارس سنة ١٩٥٧ قرارا بإنشاء خطة ترتيب الوظائف المدنية . وأنه على أثر ذلك أصدر السيد رئيس ديوان الموظفين القرار رقم ٦٩ لسنة ١٩٥٧ عين فيه مديرا لمشروع خطة ترتيب الوظائف المعتمدة ومديرا مساعدا له وأوكل اليهما اختبار الموظفين الذين تعهد اليهم مهمة الترتيب واعدادهم لهذا الغرض وتدريبهم على الوسائل اللازمة لتنفيذ برنامج الخطة . ويبين القرار طريقة تكوين هيئة العمل فى هذا المشروع بأن يندب الموظفون الذين يقع عليهم الاختيار بالاتفاق مع الجهات التابعين لها . وعين القرار بلدية القاهرة مكانا تبدأ فيه تنفيذ خطة الترتيب كلها بمراحلها الثلاثة ، اما باقى الوزارات والمصالح فتطبق فيها المرحلة الأولى من الخطة بحيث يتم الأمران معا فى الزمن المحدد للمرحلة الأولى وهى ستة شهور من أول ابريل سنة ١٩٥٧ وبذلك يكون قد توافر حقل تجريبى وميدانى للتدريب العملى ونموذج لنتائج قبل البدء فى المرحلة الثانية من الخطة . وصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٦٣ لسنة ١٩٦٠ بشأن مسئولية وتشكيل ديوان الموظفين وجاء فى مذكرته الايضاحية أنه « أعيد تقدير الموظف بالنسبة الى الديوان ودوره فى الجهاز الادارى بإجراء بحث شامل لأهدافه ووسائله الحالية فى تنفيذ الأعمال واعادة تنظيمه بما يسر للديوان أداء رسالته على خير وجه لمواجهة التنمية والمشروعات التى يتم رسمها فى جميع انحاء الجمهورية . وقد روعى فى التنظيم الجديد للديوان أن يركز على ابراز أهمية التخطيط والبرامج الادارية لكافة الجوانب المتصلة بشئون التوظف ووضع القواعد والمعايير ومعدلاتها التى تغطى جميع الوجهات الفنية من اختيار الموظفين وتعيينهم ووضع معدلات الأداء لتقويم العمل والتدريب وتقويم الموظفين .

وصدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٣٤ لسنة ١٩٦١ بإنشاء بعض الوظائف في ميزانية ديوان الموظفين ونص في مذكرته الإيضاحية على أن الأمر بالنسبة إلى الوظائف المقترح انشاؤها للإدارة العامة للتنظيم وترتيب الوظائف يستلزم شغلها بالموظفين المتدربين من الوزارات والمصالح منذ سنة ١٩٥٧ نظرا لأنهم اختبروا اختبارا خاصا ودربوا على العمل واكتسبوا خبرة خلال مدة قيامهم بهذه العملية في السنوات الماضية .

وظاهر من سياق الوقائع المتقدم بيانها أن منظمة التحايل منتفية بصورة لا تحتل الجدول ومن ثم لا يكون هناك محل لأعمال شرط السنة المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(متوى ١٢٢ في ١٣/٢/١٩٦٢)

عاشرا : قيد الأيفوت النقل على الموظف المنقول دوره في الترقية بالآدمية يسرى على النقل من كادر إلى آخر :

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

المادة ٤١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — تقييدها نقل العامل من وزارة أو من مصلحة أو محافظة أو مؤسسة أو هيئة إلى أخرى بقيد الأيفوت النقل عليه دوره في الترقية بالآدمية — وجوب التزام هذا القيد أيضا في حالة النقل من كادر إلى آخر — أساس ذلك — النقل في حالة الترقية بالاختيار — شرطه أن يصدر بباعت من المصلحة العامة — صورة لاساءة استعمال السلطة في هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان يجوز للإدارة طبقا لنص المادة ٤١ من القانون رقم

٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو من مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان هذا النقل لا يفوت على العامل دوره في الترقية بالأقدمية أو كان بناء على طلبه ، فان النقل من الكادر الإداري الى الكادر الفني العالى أو العكس وأن كان نقلا نوعيا لتغاير طبيعة العمل في كل منهما — كما قرر الحكم المطعون فيه — الا أن الحكمة التي حدت بالمشرع الى تقرير الحكم الذي أورده نص المادة ٤١ سالف الذكر متوافر في هذا النوع من النقل أيضا ، ومن ثم فان جهة الادارة تتقيد فيه بدواعي المصلحة العامة ومصلحة الموظف جميعا ، مما يتعين معه الاستهداء بحكم المادة ٤١ سالفة الذكر وبما أورده من قيود .

ومن حيث أنه بالنسبة الى ما يثيره الطعن من أن الترقية التي تمت بمقتضى القرار المطعون فيه كانت بالاختيار وشرط عدم النقل في المادة ٤١ سالفة الذكر منوط بالتخطي في الأقدمية المطلقة ، ولئن كان القيد الذي أورده حكم هذه المادة — والذي جاء مرددا لحكم المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى — هو استثناء من الأصل العام الذي يجيز النقل كما يجيز ترقية الموظف المنقول وفقا للقواعد العامة مما يتعين تفسيره في حدود الحكمة التشريعية التي قام عليها وهي منع التحايل لا يثار الموظف المنقول بترقيته في الجهة المنقول اليها في نسبة الأقدمية وحرمان من كان يصيبه الدور في الترقية لولا مزاحمة المنقول له في فرصة الترقية فيجبه بحكم أقدميته : الأمر الذي يفهم منه أن القيد الذي أورده الحكم المتقدم وحظر به النقل هو الذي يفوت على العامل دوره في الترقية بالأقدمية لئن كان هذا هو ما يفهم من القيد الا أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت أنه مما يجب التنبيه اليه أنه ليس معنى ذلك أن النقل يصح دائما اذا كانت الترقية بالاختيار بل يجوز ابطالها في هذه الحالة كذلك اذا صدرت بباعث من اساءة استعمال السلطة .

ومن حيث أن عيب الانصراف بالسلطة يعتبر ملازما للسلطة التقديرية الممنوحة لجهة الادارة في حدود ماتمليه مقتضيات الصالح العام تحقيقا لحسن سير المرافق العامة على سند من توخي العدالة

الادارية بالنسبة لعمالها والقائمين عليها • وبهذه المثابة فانه يتعين أن تمارسها بمعيار موضوعي يتفق وروح القانون ، الأمر الذي يطوع للقضاء الادارى تحرى بواعث العمل وملابساته وأسبابه وفرض رقابته على كل ذلك للوقوف على الهدف الحقيقى الذى تنشده الجهة الادارية من قرارها وما اذا كان حقا قد رمت به وجه المصلحة العامة أم تنكبت السبيل وانحرفت به عن الغاية ، كما أنه غنى عن البيان أنه اذا ما أفصحت الادارة عن أسباب قرارها فان للممكة تحرى صحة هذه الأسباب والتأكد من أنها تنتج حقيقة النتائج المنشودة وأنها مستخلصة استخلاصا سائما من أصول تنتجها واقعا وقانونا •

ومن حيث أنه بالرجوع الى الأوراق يبين أنه خلت ثلاث درجات (ثانية) بالكادر الادارى بديوان عام وزارة الاقتصاد فقررت لجنة شئون العاملين بالوزارة بتاريخ ٢٦ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ بمحضرها المعتمد من الوزير بتاريخ ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ نقل كل من المطعون ضده والسيد / من الكادر الادارى الى الكادر العالى ونقل كل من السيدين / مكانهما من الكادر العالى الى الكادر الادارى وترقيتهما فى ذات الوقت وبذات القرار مع السيد / الذى كان أحدث من المدعى فى أقدمية الدرجة الثالثة بالكسادر الادارى — الى الدرجات الثلاث (الثانية) الخالية بهذا الكادر وصدر بذلك القرار المطعون فيه رقم ٩٧٨ بتاريخ ٣ من يناير سنة ١٩٦٦ ، وقد جاء بمحضر لجنة شئون العاملين المشار اليه أنه روعى فى النقل المصلحة العامة التى يقتضيها حسن سير العمل ومناسبة المؤهل الحاصل عليه كل منهم • وأضافت الوزارة بكتابها المؤرخ ١٢ من أبريل سنة ١٩٧٢ ردا على استفسارات المحكمة أن مؤهل المدعى (شهادة العالمية من الأزهر) لا يتفق مع اشتراطات التأهيل المناسبة لشغل الوظيفة القيادية وأن المرقين يمتازون بحصولهم على المؤهلات المناسبة بالإضافة الى خبرتهم فى مجالات تخصصهم •

ومن حيث أن الواضح من الوقائع السابق تفصيلها أن الجهة الادارية ربطت بين اعتبارات الصالح العام وبين المعيار الذى اتخذته للمفاضلة بين المدعى وزملائه الذين نقلوا ورقوا على أساس الوظائف

التي رقوا اليها ومدى صلاحيتهم وقدراتهم على القيام بأعبائها بالنظر الى خبراتهم السابقة ومناسبة مؤهلاتهم ، في حين أن الواضح من رد الوزارة على الدعوى أن المدعى كان يشغل بالكادر الإداري قبل النقل وظيفه وكيل مراقبة المحفوظات ، وشغل بعد النقل وظيفة كبير اخصائيين ثان ومعنى ذلك — تمشيا مع وجهة نظر الوزارة — أن المدعى وهو حاصل على العالمية من الأزهر لا يصلح للعمل بالكادر الإداري في الوظيفة الأولى ولكنه يصلح للعمل بالكادر الفني العالي في الوظيفة الأخيرة وهي وظيفة قيادية وهو أمر لا يستقيم مع ما تتطلبه الوظيفة الرئيسية في الكادر الفني العالي من استعداد ونزعة خاصة في المؤهلات ومن ثم تعدو حجة الوزارة في هذا الشأن داحضة ، ويؤكد ذلك أن المؤهل الحاصل عليه زميل المدعى الذي كان تاليا في أقدمية الدرجة الثالثة بالكادر الإداري وهو السيد / هذا المؤهل وهو (ليسانس الآداب) الذي يتماثل مع مؤهل المدعى ولا يفوقه لم يحل دون ترقيته الى الدرجة الثانية بالكادر الإداري في القرار المطعون فيه : ويؤكد ذلك أيضا أن النقل في حد ذاته لم يتخذ مظهرا جديا فالثابت من رد الوزارة بالكتاب المؤرخ ١٢ من أبريل سنة ١٩٧٢ أن الوظائف التي كان يتولاها الموظفون الذين نقلوا بالقرار المطعون فيه قبل النقل لم تتغير بصور قرار النقل بل ظل كل منهم يشغل وظيفته السابقة مما يشعر بعدم جدية هذا النقل ويدل على أن هناك ارتباطا وثيقا بين نقل المرقين ممن نقلوا من الكادر الفني العالي الى الكادر الإداري وترقيتهم في ذات الوقت وبذات القرار وبذلك يظهر واضحا أن المعاصرة التي لازمت النقل والترقية كان الهدف منها إتاحة الفرصة لهؤلاء للترقية على الدرجات الخالية بالكادر الإداري ومن ثم فإن المفاضلة التي أجرتها الوزارة بين المنقولين بالتبادل وجعلت أساسها المصلحة العامة لاتقوم على أساس سليم من الواقع وبالتالي يعد نقلا سائرا لترقية المطعون ضدهم . وتأسيسا على ذلك يكون النقل بهذه المثابة باطلا وبطل المدعى معتبرا قانونا في الكادر الإداري كما يكون من حقه أن يتراحم في الترشيح في الترقية بالاختيار على إحدى الدرجات الثلاث التي كانت خالية بالكادر الإداري والتي تمت الترقية اليها بالقرار المطعون فيه .

حادى عشر : المبعوث الذى ينقل تبعا لايافته ببعثة على حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته فى تلك الجهة قبل مضى سنة على النقل :

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - حظرها ترقية العامل المنقول قبل مضى سنة على تاريخ نقله - اجازتها ذلك على سبيل الاستثناء فى أربع حالات محددة بنص المادة - ليس من هذه الحالات حالة المبعوث الذى ينقل تبعا لايافته ببعثة على حساب الجهة المنقول اليها - عدم جواز ترقيته قبل مضى سنة على تاريخ النقل أخذا بالأصل العام .

ملخص الفتوى :

ان الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الملغى كانت تنص على أنه « لا يجوز النظر فى ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضى سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية فى نسبة الاختيار أو فى درجات المصالح المنشأة حديثا » .

وتنص المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه « لا تجوز ترقية الموظف المنقول الا بعد مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو فى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان نقل العامل بسبب نقل وظيفته أو لم يكن من بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال هذه السنة » .

ويؤخذ من هذين النصين أن المشرع يضع قيда على ترقية الموظف المنقول بحيث لا يجوز للجهة التى ينقل اليها ترقيته قبل مضى سنة من

تاريخ نقله وأنه جعل هذا الحظر أصلا عاما سواء في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما ، الا أنه أورد على ذلك استثنائين في ظل القانون الأول رددتهما في القانون الثاني وأضاف اليهما استثنائين آخرين بحيث أصبح زوال هذا القيد في القانون الجديد رهينا بتوفر إحدى حالات أربع ، هي ان تكون الترقية بالاختيار أو الى وظيفة من وظائف الوحدات المنشأة حديثا ، أو ان يكون نقل العامل تبعا لنقل وظيفته ، أو الا يوجد بين عمال الوحدة المنقول اليها العامل من يستوفي الشروط القانونية للترقية خلال مدة سنة من تاريخ النقل .

ومجمل القول أن الأصل هو عدم جواز ترقية العامل قبيل مضي سنة على تاريخ نقله ، وان الاستثناء هو جواز الترقية اذا تحققت في شأن العامل حالة من الحالات المنصوص عليها في المادتين ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أنفى الذكر وهي الحالات التي عددها المشرع على سبيل الحصر ، ولما كان الاستثناء يفسر في أضيق الحدود فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ، وكان الحاق المبعوث بجهة غير تلك التي كان يعمل بها قبل ايفاده في البعثة تنفيذا للالتزام المنصوص عليه في المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شؤون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة التي تقضى بأن « يلتزم عضو البعثة أو الاجازة الدراسية أو المنحة بخدمة الجهة التي أوعدته أو أية جهة حكومية أخرى ترى الحاقه بها » لا ينطوى على أى من الاستثناءات سالفة الذكر الواردة على سبيل الحصر ، فان هذا النقل يخضع — والحالة هذه — لقيد السنة المشار اليه ، ولا تجوز ترقية المبعوث قبل مضي سنة على تاريخ نقله ، ما لم يرتفع عنه هذا القيد بسبب قيام أحد هذه الاستثناءات المبررة لزواله .

لذلك انتهى الرأى الى أن المبعوثين الذين ينقلون من الجهات التي يعملون بها بسبب ايفادهم في بعثات يخضعون في خصوص الترقية لشرط السنة المنصوص عليه في كل من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما ، ومن ثم لاتجوز ترقيتهم قبل مضي سنة على تاريخ نقلهم ولو استوفوا شروط الترقية وذلك على الوجه المفصل فيما تقدم .

(ملك ٢١٨/٣/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٦/١)

ثاني عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخابرات العامة :

قاعدة رقم (٢١٧)

المبدأ :

المدد المنصوص عليها في المادة ٢٩ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تعتبر من قبيل القيد الزمني الواجب توافره لاجراء الترقية الى الفئة الاعلى — استصحاب الفرد المنقول الى فئة معينة في كادر المخابرات اقدميته في الدرجة المنقول منها بالتطبيق للمادة ٢٨ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ لا يقضى عن اشتراط استكماله القيد الزمني اللازم للترقية — لا محل للقول بحظر ترقية العامل المنقول لكادر المخابرات العامة قبل مضي سنة على تاريخ نقله — اساس ذلك ان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تناول احكام النقل في تنظيم متكامل دون ان يورد قيد السنة المنصوص عليه في المادة ١٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ في شأن نظام العاملين المننيين بالدولة ومن ثم فان احكام النقل المنصوص عليها في القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ وحدها هي الواجبة الاعمال .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٢٩ من القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بنظام المخابرات العامة تنص على أنه « مع مراعاة حكم المادة ٢١ تكون الترقية الى وظيفة خالية من نوع الوظيفة التي يشغلها الفرد ، ولا تجوز الترقية قبل استيفاء المدة المقررة في الجداول المرافقة لهذا القانون » وتكون الترقية الى الوظيفة التالية مباشرة » . كما تنص المادة ٣١ على أن

« تكون الترقية الى وظائف المخابرات العامة بالاقدمية المطلقة فيما عدا الترقية من الفئة (ج) ممتازة وظائف مخابرات ومن الفئة الثالثة وظائف فنية وكتابية الى الفئات الأعلى فتكون بالاختيار للكفاية » وتقتضى المادة ٣٨ من هذا القانون بأنه « يجوز نقل الماملين في الحكومة أو الهيئات العامة أو المؤسسات أو الشركات التابعة لها الى احدى وظائف المخابرات العامة ، ويشترط موافقة الفرد كتابة على النقل وأن يكون قد سبقت اعارته أو ندبه الى المخابرات العامة لمدة لا تقل عن سنة وفي جميع الأحوال يكون النقل الى الفئة المعادلة للدرجة أو الرتبة العسكرية التي كان يشغلها الفرد وبذات أقدميته فيها » . وقد ورد في الجدول المرفق بالقانون المشار اليه أن المدة المشترطة للترقية من الفئة (د) ممتازة الى الفئة (ج) هي : ثلاث سنوات في الفئة (د الممتازة) أو ما يعادلها أو سبع سنوات في الفئتين (د الممتازة ، د) أو تسع سنوات في الفئات (د الممتازة) ، د ، هـ .

ومن حيث ان نص المادة ٣٩ من قانون المخابرات المشار اليه صريح في عدم جواز الترقية قبل استيفاء المدد المقررة في الجداول المرافقة له ، ومن ثم فإن هذه المدد تعتبر من قبيل القيد الزمني الواجب توافره لاجراء الترقية الى الفئة الأعلى ، وبالتالي فإن الفرد المنقول الى فئة معينة في كادر المخابرات وان كان يستصحب أقدميته في الدرجة المنقول منها بالتطبيق للمادة ٣٨ سألقة الذكر الا أنه يتعين في ذات الوقت أن يتوفر في حقه الشرط الزمني اللازم للترقية ذلك أن الأولوية في ترتيب كشف الاقدمية لا تغنى عن ضرورة استكمال المدة التي شرطها المشرع . وبهذه المثابة فإن عدم توفر شرط المدة اللازمة لجواز الترقية الى الفئة الأعلى في الفرد الاقدم المنقول للمخابرات لايحول دون ترقية من يلونه في اقدمية الفئة متى كانوا مستوفين شروط الترقية ومن بينها المدد المنوّه عنها .

ومن حيث انه بالنسبة للقيد الزمني الوارد بالمادة ١٦ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ في شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الخاص بعدم جواز ترقية العامل المنقول قبل مضي سنة على نقله فإنه طالما ان القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٧١ بشأن المخابرات العامة قد تناول أحكام

النقل في تنظيم متكامل تضمنته المواد من ٣٨ الى ٤١ دون أن يورد قيد السنة المنوه عنه لذلك فان هذه القواعد وحدها هي الواجبة الاعمال ، ومن ثم فلا محل للقول بحظر الترقية للعامل المنقول لكادر المخابرات قبل مضي سنة على تاريخ نقله .

ومن أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه أولا : عدم جواز ترقية نقيب القوات المسلحة المنقول في الفئة د الممتازة الى الفئة التالية قبل استيفائه مدة الثلاث سنوات المقررة للترقية .

ثانيا : عدم تنقيد الترقية في فئات وظائف المخابرات العامة بعقد السنة الوارد في المادة ١٦ من قانون العاملين المدنيين بالدولة .
(ملف ٢١٨/٦/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٦)

ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه حظر ترقية المنقول في الجهة المنقول اليها قبل مضي سنة من تاريخ النقل :

قاعدة رقم (٢١٨)

المبدأ :

المادة ٢/٤٧ من قانون نظام موظفي الدولة — عدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول من مصلحة الى أخرى الا بعد مضي سنة من تاريخ نقله — مناط ذلك ان يكون النقل مما يجرى عليه حكم الفقرة الأولى من المادة المذكورة — عدم انطباق حكم المادة ٤٧ بشروطها على من ينقل من المصانع الحربية الى مصلحة أخرى .

ملخص الحكم :

ما دام نقل المدعى لا يخضع لحكم الفقرة الأولى من المادة ٤٧ من قانون نظام موظفي الدولة فان ذلك يستتبع بحكم اللزوم عدم انطباق الفقرة الثانية من المادة المذكورة التي تنص بعدم جواز النظر في ترقية

الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو مصلحة أخرى الا بعد مضي سنة على الأقل من تاريخ نقله ما لم تكن الترقية في نسبة الاختيار أو في درجات المصالح المنشأة حديثاً .

(طعن رقم ٨٦٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

الفرع السادس

مالا يعد مانعاً من موانع الترقية

أولاً : الاعارة لا يجوز ان تكون مانعاً من الترقية :

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

عدم جواز تخطي الاقدم وترقية الأحدث بالاختيار في حالة تساويهما في مرتبة الكفاية — عدم جواز تخطي الاقدم بسبب اعارته الى احدى الدول العربية — أساس ذلك ان مدة الاعارة تدخل ضمن مدة الخدمة ومن ثم يجب الا تحرم العامل من احد حقوقه الوظيفية .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه فيما اصاب الحق فيما انتهى اليه من بطلان القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى وظيفة مدير عام (الربط المالي ١٢٠٠/١٨٠٠) بمستوى الادارة العليا بوزارة الصحة للاسباب التي أوردها والتي تأخذ بها هذه المحكمة اذ لا مسوغ لهذا التخطي مادام ان كفاية المدعى على ما استظهرها الحكم بحق من واقع ملف خدمته وبمقارنة حالته الوظيفية من مختلف وجوهها بحالة زملائه العشرة التاليين له في ترتيب الأقدمية ليست دون كفاية أى منهم وما يؤيده ان الوزارة المذكورة لم تقل بذلك ولم تقدم شيئاً سواء عند نظر الدعوى أو حتى مع تقرير الطعن يفيد أن أياً من هؤلاء يفوق المدعى في شيء من جهة الكفاية مما يرجح ما قال به من انه لم يكن ثم من سبب يجعل عليه هذا التخطي الا أنه كان آنئذ

معارا الى المملكة العربية السعودية وهذا السبب لا يصلح لتبرير تخطيه لأن الاعارة لا تبضس المعار حقا من حقوقه الوظيفية في جهة العمل الأصلية بما في ذلك حقه في الترقية عند استحقاقه لها وفقا للقواعد العامة فيها بحكم سبقه في الأقدمية مع تساويه في الكفاية مع زملائه المرشحين لها اذ الاعارة تدخل مدتها بحكم القانون في مدة الخدمة ولا أدل على أن هذا السبب غير المبرر قانونا للتخطي كان هو ما لاحظته القرار المطعون فيه من أنه رقي الى هذه الوظيفة في ١٦/١/١٩٧٥ بعد عودته من الاعارة وذلك بالقرار رقم ٦ لسنة ١٩٧٥ وقد سبق صدور هذا القرار توصية مفوض الدولة لوزارة الصحة الصادرة في ٢٠ من فبراير سنة ١٩٧٤ بسحب القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى وظيفة مدير عام وموافقة وكيل وزارة الصحة على هذه التوصية في ٥ من مارس سنة ١٩٧٤ كما أن الجهة الطاعنة لم تبين ان أيا من رؤساء المدعى قد أبدى شيئا ينال من سلامة الوقائع التي حصلها الحكم أو صحة ما استخلصه منها من ثبوت كفاية المدعى وتساويه في القليل مع زملائه المذكورين التالي له في الاقدمية في مرتبة الكفاية ومن ثم يجب عملا بما تقتضى به المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ التقيد بالأقدمية وهذا ليس الا تقريراً لما جرى عليه قضاء المحكمة الادارية العليا من أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعي في هذا المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الاقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا الأخير أكفأ أو عند التساوى في الكفاية فيجب ترقية الاقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء فاذا خالف القرار الادارى ذلك كان مخالفا للقانون وهذا المبدأ العادل يسرى حتى بالنسبة الى الموظفين الذين لا يخضعون لنظام التقارير السنوية فيجب اتباعه عند الترقية الى الوظائف العليا اذ أن المشاريع وان جعل ولاية الترقية اليها اختيارية للإدارة وجعل لها تقدير ملائمتها ووزن مناسبتها فيجبوز لها ان تجريها على أساس الأقدمية اذا توفرت الصلاحية في صاحب الدور ويجوز لها ان تجريها بالمفاضلة بين المرشحين فترقى الأحدث ان كان ظاهر الكفاية على من قبله بما يجعله متميزا عليه وأقدر على شغل الوظائف الكبرى خدمة للمصلحة العامة فلا أن تصرفها على هذا النحو لا يصح الا اذا خلا من سوء استعمال السلطة وبشرط انه عند التساوى في درجة الكفاية بين المرشحين تكون الترقية بينهم

بالأقدمية وهذا المبدأ العادل هو ما استند اليه الحكم المطعون فيه و طبقه على واقع الدعوى تطبيقاً صحيحاً أراء ما يتبين من أن من تخطوا المدعى وهم تالون له في ترتيب الأقدمية وفي التفرج وفي شغل الوظائف الرئاسية وسائر العناصر الواجب مراعاتها عند اجراء المفاضلة لا يعلون عليه في مرتبة الكفاية وأذ رقى المدعى على ما سلف الى الدرجة ذاتها من بعد فقد اقتضت مصلحته كما انتهت الى ذلك طلباته في الدعوى الى ارجاع أقدميته فيها الى تاريخ القرار المطعون فيه ومن حقه ان يجاب الى ذلك على ما قضى به الحكم ومن أجل ذلك يتعين تأييده .

ومن حيث انه لما سبق يكون الطعن في غير محله فيتعين لذلك رفضه والزام الطاعة المصروفات .

(ملعن رقم ٥٩٥ لسنة ٢٢ قى — جلسة ١٩٨٠/٦/١)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

الاعارة — ليست من بين موانع الترقية المقررة قانوناً — الاستناد الى هذا السبب للتخفى في الترقية — امر غير جائز قانوناً ويميب القرار ويوصمه بصيب عدم المشروعية واجب الالفاء .

ملفص الحكم :

تنص المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والذي صدر القرار المطعون فيه — في ظل العمل بأحكامه ينص على أنه « ... وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدؤ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنوياً وما يعلوها من وظائف بالاقتيار ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدؤ ربطها بمبلغ ٨٧٦ ج سنوياً وما يعلوها يستهدف فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بمبلغ خدمتهم وما يبدئه الرؤساء عنهم ... » .

ومفاد ذلك أن الترقية بالاقتيار مناطها الجدارة مع مراعاة الاقدمية . وأن الاصل بالنسبة الى العاملين غير الخاضعين لنظام

التقارير السنوية هو أن تقدر الجهة الادارية كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بما لا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانصراف بالسلطة الا أنه يجب أن يستمد تقدير الجهة الادارية من اصول ثابتة بالاوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما أنه اذا ما افصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطي من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب لا تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية .

ولما كانت الجهة الادارية قد اقامت قرارها فى تخطي المدعى فى أنه كان معارا للعمل بجامعة الملك عبد العزيز بالملكة العربية السعودية وقت صدور القرار استنادا الى الضوابط التى وضعتها استنادا للفقرة الاخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والذى جاء بهذه الضوابط - يستبعد من الترقية الى وظيفة مدير عام كل من كان بعيدا عن مجال العمل بالمصلحة بأن يكون معارا أو منتدبا كل الوقت لجهة أخرى خارج وزارة المالية .

ذلك أنه ولئن كانت هذه الفقرة تجيز للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا أنه لا يجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها بتلك المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التى تضمنتها وهى الكفاية مع مراعاة الاقدمية .

فضوابط الاختيار ينبغى أن تلتزم حدود الحق اذا ما توافرت مقوماته بحيث لا تتقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره لانه فى حالة اتمام ذلك فان الضابط يصبح مانعا من موافع الترقية المقررة قانونا .

ومن حيث أنه ترتب على ما تقدم واذ صدر القرار المطعون فيه متضمنا تخطي المدعى فى الترقية لوظيفة مدير عام من الفئة الاولى ذات الربط المالى ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها سنويا بمستوى الادارة العليا استنادا لكونه معارا وقت صدور القرار المطعون فيه فان هذا القرار يكون مجافيا للقانون حقيقا بالالغاء . ولما كان الحكم المطعون فيه قد

قضى بغير هذا النظر فإنه يكون مخالفا للقانون في تأويله وتطبيقه بما يتعين معه الحكم بالعائث .

(ملعن رقم ٤٣٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

العامل المعار لا تنتقطع صلته بالجهة المعيرة — مقتضى ذلك الاحتفاظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها ومنها الترقية إذا ما استوفى شروطها اذ أن الاعارة لا تحول دون الترقية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالف الذكر قد نصت على أنه « عند اعارة احد العاملين تبقى وظيفته خالية ويجوز في حالة الضرورة شغلها بطريق التعيين أو الترقية ... » وعند عودة العامل يشغل وظيفته الاصلية اذا كانت خالية أو أى وظيفة خالية من فئته أو يبقى في وظيفته الاصلية وبصفة شخصية على أن تسوى حالته في أول وظيفة تخلو من نفس الفئة وفي جميع الاحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها « ، والمستفاد من هذا النص ان العامل المعار لا تنتقطع صلته بالجهة المعيرة وانما هو يعمل فقط في الجهة المستعيرة ومقتضى ذلك الاحتفاظ له بكافة مميزات الوظيفة التي كان يشغلها ومنها الترقية بمعنى أن العامل المعار الذي يحل عليه الدور في الترقية يرقى الى الفئة الاعلى ولا تحول الاعارة دون الترقية التي يمكن اجراؤها اذا ماتوفرت شروطها ولا يكون لترقية العامل المعار اثر على الاعارة .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن كلا من المدعى والمطعون ضده قد استوفى شرائط الترقية الى الفئة الاولى فكلهما يحمل مؤهلا عاليا اذ حصل المدعى على بكالوريوس الصيدلة سنة ١٩٥٤ وحصل المطعون ضده على بكالوريوس الطب سنة ١٩٥٥ واضاف المدعى الى

مؤهله العالى دبلوم تخصص صيدلية سنة ١٩٦٠ ودبلوم ادارة أعمال سنة ١٩٦٧ — ودبلوم تسويق سنة ١٩٧٥ ولم تتكرر الجهة الادارية على المدعى مساواته فى الكفائية مع المطعون ضده ولما كان المدعى يسبق المطعون على ترقيته فى أقدميته بالفئة الثانية حيث رقى المدعى الى تلك الفئة فى ٩ من فبراير سنة ١٩٧١ بينما رقى اليها المطعون ضده فى ١٢ من مايو سنة ١٩٧١ لما كان ذلك وطبقا لما سلف بيانه من ضوابط تحكم الترقية بالاقتدار الى الوظائف العليا يكون المدعى احق بالترقية الى الفئة الاولى بالقرار المطعون فيه من المطعون على ترقيته وبالتالي يكون القرار المطعون فيه وقد فضل المطعون ضده على المدعى فى الترقية الى هذه الفئة قد صدر على خلاف صحيح حكم القانون وعلى غير مقتضاه .

(طعن رقم ١١٨٠ ، ١١٨٢ لسنة ٢٥ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

عدم جواز تخطى المعار أو من كان بإجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاقتدار — أساس ذلك — أن صلة العامل بالوظيفة لا تنقطع خلال الاجازات ايا كان نوعها — ما جاء بنص المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ يقتصر على الترقية الى الوظائف العليا دون غيرها ويتعلق بالمعار فقط تطبيق — الشرط الوارد بالقواعد التى وضعتها وزارة العدل للترقية بالاقتدار والذى مفاده عدم الاعارة أو عدم الحصول على اجازة بدون مرتب لمدة تزيد عن سنة شرط مخالف للقانون .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة المعدل بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٨١ قضى فى المادة ٣٧ بأن تكون الترقية الى الوظائف العليا بالاقتدار وأن تجرى الترقية الى الوظائف الأخرى بالأقدمية وبالاقتدار فى حدود نسب معينة نص عليها الجدول

رقم ١ المرفق بالقانون • وأجاز في المادة ٥٨ اعارة العامل للعمل في الداخل والخارج واعتد بهذه الاعارة عند منح العلاوات والترقية ونص في الفقرة الأخيرة من تلك المادة على أنه (ومع ذلك لايجوز في غير حالات الاعارة التي تقتضيها مصلحة قومية عليا يقدرها رئيس مجلس الوزراء ترقية العامل الى درجات الوظائف العليا الا بعد عودته من الاعارة) •

كما أوجب هذا القانون في المادة ٦٩ منح العامل أو العاملة أجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج المسافر الى الخارج بشرط حددها وأجاز منح أجازة خاصة بدون مرتب لغير ذلك من الأسباب وأوجب كذلك في المادة ٧٠ منح العاملة أجازة بدون مرتب لرعاية الطفل •

وحاصل ما تقدم أن المشرع حدد الاسس التي يجب بناء عليها اجراء الترقيات وفقا لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فحصرها في الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختبار القائم على كفاءة العامل وأوجب المشرع كأصل عام وبنص صريح الأقدمية القائمة على مدة قدم العامل وترتيبه فيما بين زملائه والاختيار واستثناء من ذلك منع ترقية المعار الى الوظائف العليا التي تشمل المدير العام ووكيل الوزارة والوكيل الأول ، ومن ثم فان هذا الاستثناء يقتصر على تلك الوظائف وحدها فلا يمتد الى الوظائف الأدنى ، وكذلك فانه لما كانت صفة العامل بالوظيفة لا تنقطع خلال الاجازات أيا كان نوعها فانه لا يجوز حرمان العامل من الترقية بالأقدمية أو الاختيار بمجرد كونه بأجازة خاصة بدون مرتب طالما توافرت فيه شروط الترقية وفقا لأحكام القانون ، وبناء على ذلك يكون شرط عدم الاعارة أو عدم الحصول على أجازة بدون مرتب لمدة تزيد على سنة الذي تضمنته القواعد التي وضعتها وزارة العدل للترقية بالاختيار شرطا مخالفا للقانون الأمر الذي يوصمه بعدم الشرعية •

ولما كانت الوزارة قد قررت سحب القرار الصادر بالترقية الى وظيفة رئيس قسم من الدرجة الثانية التفضيصة لتخفيضها العاملة المعروضة حالتها بسبب عدم توافر الشرط سالف الذكر في شأنها فان تنفيذ قرار السحب يقتضى سحب ترقية من هو أحدث منها ممن شملهم

قرار الترقية من مقارنتها به على أساس الكفاءة وحدها .

اذلك انتهت الجمعية العمومية لسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز تخطى المعار ومن كان بأجازة خاصة بدون مرتب عند الترقية بالاختيار وأن حكم عدم جواز الترقية المنصوص عليه بالمادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتعلق بالمعار فقط ويقتصر على الترقية الى الوظائف العليا دون غيرها .

(ملف ٥٩٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز ان تكون مانعا من الترقية :

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

الترقية بالاختيار تتم على أساس درجة الكفاية المستنقاة من التقارير السنوية وغيرها من العناصر — تقدير الكفاية في حالة حصول العامل على اجازة بدون مرتب — لا يصح فمط العامل حقه في الترشيح للترقية بسبب استعماله رخصة اقامها له القانون — جواز الاسترشاد بالتقارير السابقة على الاجازة وما وصل اليه من مزايا وصفات وما كسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى الادارة عن ماضيه وحاضره .

ملخص الحكم :

ان الثابت من الاطلاع على الأوراق ان المطعون ضدها عينت في الهيئة العامة لرفق مياه القاهرة ابتداء كمساعدة أمين مخزن عمومي تحت الاختبار لمدة ستة أشهر اعتبارا من يوم أول يناير سنة ١٩٥٨ وألحقت بالسكترارية القضائية ثم جدد عقد استخدامها لمدة ستة أشهر أخرى ثم ثبتت اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٩ بأجر يومي مقداره واحد وثلاثين قرشا وبتاريخ ٩ يونية سنة ١٩٥٩ صدر قرار مدير عام المرفق رقم ٣٢٢ م بتعيينها هي وزملائها المطعون في ترقيةهم السادة /٠٠٠٠

..... في وظائف كتبة بالفئة ١٢٠/٥٤٠ جنيه سنويا
و في وظائف كتبة بالفئة ١٢٠/٥٤٠ جنيه سنويا
بأول مربوطها لمدة سنة تحت الاختبار ابتداء من أول يونية سنة ١٩٥٩
وذلك بناء على قرار مجلس الادارة بجلسته المنعقدة يوم ١٩٥٩/٥/٢٥
وبتاريخ ١٩٥٩/١٢/٣١ صدر قرار مجلس الادارة بترقية المطعون
ضدها الى وظيفة مفتش في الفئة ١٨٠ / ٥٤٠ جنيها سنويا اعتبارا من
اول يناير سنة ١٩٦٠ وقد شمل هذا القرار السيد
والسيد / على التوالي بعد المطعون ضدها أما السيدة /
..... والسيد / فقد رقيا الى وظيفة مفتش في الفئة
المذكورة اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٦١ ومن ثم تكون المطعون ضدها
سابقة في ترتيب الأقدمية في وظيفة مفتش على زملائها الأربعة السالفى
الذكر .

ومن حيث ان المطعون ضدها وقد كانت قائمة باجازة لمرافقة
زوجها المعمر للحكومة الليبية فقد كان أول تقرير سنوى عن درجة
كفائتها هو التقرير الذى وضع عن سنة ١٩٥٩ بدرجة ممتاز وكان
التقرير الثانى هو التقرير الذى وضع عن سنة ١٩٦٠ وكان بدرجة جيد
وبعد ذلك قامت باجازة من أول مايو سنة ١٩٦١ الى آخر ديسمبر سنة
١٩٦٢ بترخيص من مجلس الادارة ثم تسلمت العمل في أول يناير سنة
١٩٦٣ وزاولته حتى آخر يولية سنة ١٩٦٣ ثم قامت باجازة لمدة عامين
آخرين وفي هذه الاثناء صدر القراران المطعون فيهما أما زملاؤها الأربعة
الذين رقا بالقرارين المطعون فيهما الى وظيفة وكيل ادارة فقد حصل
جميعهم على تقدير بدرجة ممتاز عن كل من السنوات ١٩٦١ ، ١٩٦٢ ،
١٩٦٣ وذلك فيما عدا السيدة / فقد حصلت على تقرير
بدرجة جيد عن كل من سنة ١٩٦١ ، ١٩٦٢ وعلى تقرير بدرجة ممتاز
عن سنة ١٩٦٣ ويخلص من ذلك أن كلا من المطعون في ترقيتهم قد
حصل على تقدير كفاية بدرجة ممتاز عن العامين السابقين لصدور قرار
ترقيته فيما عدا السيدة فقد حصلت على تقرير بدرجة جيد عن
سنة ١٩٦٢ وعلى تقرير بدرجة ممتاز عن سنة ١٩٦٣ .

ومن حيث أنه جاء في محضر اجتماع لجنة شئون الموظفين في ٥

من ديسمبر سنة ١٩٦٣ أن اللجنة أطلعت على توصيات اللجنة المشكلة من أعضاء مجلس الإدارة وأنه تطبيقاً لهذه التوصيات قررت اللجنة ترقية المفتشين المين أسميهما في المحضر — وهما ٥٥٥٥ و ٥٥٥٥ الى وظيفة وكيل قلم في الفئة ٦٥٠/٣٦٠ سنوياً بالأقدمية المطلقة مع مراعاة شرط انقضاء المدة الزمنية المقررة وأن اللجنة تسترعى النظر الى أن السيدة / ٥٥٥ ٥٥٥ لم يقدم عنها تقرير سرى في السنوات الثلاث الماضية وذلك لحصولها على أجازة بدون مرتب لمرافق زوجها المعار الى حكومة ليبيا وبذلك فقد استبعدتها اللجنة من الترقية لعدم الصلاحية وبناء على ذلك صدر القرار الأول المطعون فيه وهو القرار رقم ٣٥ م المؤرخ في ١٣/١/١٩٦٤ بترقية السيدين ٥٥٥٥ و ٥٥٥٥ الى وظيفة وكيل ادارة في الفئة ٦٥٠/٣٦٠ جنيه سنوياً ، وكذلك فقد جاء في محضر اجتماع لجنة شئون الموظفين في ٦ من فبراير سنة ١٩٦٤ أن اللجنة استعرضت أسماء الصالحين للترقية الى وظيفة وكيل قلم في الفئة ٦٥٠/٣٦٠ جنيه سنوياً وقررت ترقية كل من السيدة / ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ بالأقدمية المطلقة ودرجة الكفاية ، وبناء على ذلك صدر القرار التالي المطعون فيه وهو القرار رقم ١٨٤ م المؤرخ في ٢٦/٤/١٩٦٤ بترقية المذكورين الى وظيفة وكيل ادارة في الفئة ٦٥٠/٣٦٠ جنيه سنوياً .

وحيث انه وان كان قد ورد في محضر لجنة شئون الموظفين المؤرخ في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٣ ان الترشيح للترقية قد تم على أساس الأقدمية الا أن الواضح أن اجراء الترقية بالأقدمية كان مرده الى أن المرشحين للترقية كانوا متساوين في درجة الكفاية المستقاة من تقاريرهم السنوية ومن توصيات اللجنة المشكلة من أعضاء مجلس ادارة الهيئة ، وبالتالي فان القرار الأول المطعون فيه يكون قد أجرى الترقية على أساس الاختيار للكفاية ، كذلك فانه فيما يختص بالترقيات موضوع القرار الثانى المطعون فيه فان الدلائل تقطع بأنها تمت على الأساس نفسه اذ أشارت لجنة شئون الموظفين صراحة في محضرها المؤرخ في ٦ من فبراير سنة ١٩٦٤ الى أن الترشيحات تمت على أساس الأقدمية ودرجة الكفاية فاذا ما روعى أن جميع المرقين في كل من القرارين المطعون فيهما كانت تقاريرهم السنوية عن السنة السابقة للترقية بتقدير ممتاز أيضاً فيما عدا التقرير السنوى الخاص بالسيدة / ٥٥٥٥

عن سنة ١٩٦٢ الذى كان بتقدير جيد ، فان مفاد ذلك كله هو ان الهيئة قد عملت فيما أجرته من ترقيات بالقرارين السالفي الذكر حكم المادة ١٦ من لائحة استخدام موظفي المرفق التي نصت على أن « تكون الترقية بالاختيار للكفاية وذلك بالاسترشاد بالتقارير السرية المقدمة عن الموظف ودرجة صلاحيته وخبرته واستعداده لتحمل المسئوليات ، ومقتضى هذا النص أن تتم الترقية بالاختيار على أساس درجة الكفاية مستقاة من التقارير السنوية والعناصر الأخرى التي تأخذها الهيئة في الاعتبار عند تقدير درجة الكفاية مما لا تتضمنه العناصر التي تنتظمها التقارير السنوية واذ كان مناط المفاضلة عند الترقية بالاختيار هو رجحان الكفاية، وكان تقرير ذلك ملاءمة تقديرية تبأسر فيها الإدارة اختصاصا مطلقا بحسب ما تراه محققا لصالح العمل شريطة أن يجيء اختيارها مستمدا من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التي تنتهي اليها وغير مشوب بعيب الانحراف بالسلطة فان المفاضلة التي أجرتها لجنة شئون الموظفين بين المرشحين للترقية تطبيقا لحكم المادة ١٦ من اللائحة تكون بمنأى عن تعقيب القضاء طالما أنها جرت على أساس الصلاحية في العمل وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئوليته سواء كان استخلاص هذه العناصر مستقى من التقارير السنوية أم من المعلومات الأخرى التي حصلت عليها اللجنة من مصادرها أو من الرؤساء الذين يتصل عملهم بعمل المرشحين للترقية . واذ كان الثابت أن الماطون ضدها لم تؤد عملا بمرفق المياه في الفترة السابقة على اجراء الترقيات موضوع القرارين الماطون فيهما ، وكان الأصل أن التقارير التي توضع عن الموظفين لتقدير كفايتهم خلال مدة معينة انما تستهدف تقييم أعمالهم خلال تلك المدة والحكم على كفاية الموظف من خلالها وهو الأمر الذى يستتبع أن تمتنع جهة الإدارة عن وضع تقرير عن مدى كفاية الموظف في فترة لم يؤد فيها عملا بسبب غيابه في أجازة طويلة الا أنه ليس ثمة ما يمنع الإدارة من أن تقيم أعمال هذا الموظف عند حلول دوره في الترشيح للترقية مسترشدة في ذلك بالتقارير السابقة وبملف خدمته وبغير ذلك من العناصر التي تراها مؤدية لتكوين رأى سليم عن مدى كفايته وذلك حتى لا تغلط حقه في الترشيح للترقية بسبب استعماله لرخصة أقامها له القانون غير أن تقييم أعمال الموظف على هذا النحو يجب أن يتم في إطار أصل عام في الترقية بالاختيار

وهو أن المفاضلة التي تجريها جهة الادارة يجب أن تتم بمقياس موحد توزن مدى كفاية كل من المرشحين للترقية وهذا المقياس انما يجمعجالة الزمنى الطبيعى فى فترة ما سابقة مباشرة على الترشيح للترقية وهذه الفترة تترخص الجهة الادارية فى تحديد بدايتها اذا لم يكن القانون قد تكفل بذلك وذلك اعتبارا بأنها القاعدة الزمنية لاعمال سلطة الادارة فى استنباط درجة كفاية الموظف من خلال العناصر المختلفة المكونة لقواعد الترشيح الموضوعية ، هذا وغنى عن البيان ان طبيعة الأمور تقتضى أن يكون أول ما يوضع فى الحسبان عند أعمال الاختيار هو مدى رجحان الكفاية بين الموظفين عند اجراء الترشيح واذا كان الحكم على كفاية الموظف حينذاك يقبل الاسترشاد بالتقارير الموضوعية عن سنوات سابقة فانه يبقى دائما فى المقام الأول ما وصل اليه الموظف المرشح من مزايا وصفات وما اكتسبه من خبرة ودراية على مدى حياته الوظيفية وما يتجمع لدى جهة الادارة عن ماضيه وحاضره من عناصر تعينها على اقامة مقاييس التفاضل بالقسط . وعلى هدى هذا النظر فان ما ارتأته لجنة شؤون الموظفين بمرفق المياه وأثبتته فى محضرها المؤرخ فى ٥ ديسمبر ١٩٦٣ ثم فى محضرها المؤرخ فى ٦ فبراير ١٩٦٤ من استبعاد المطعون ضدها من الترشيح للترقية بسبب غيابها فى اجازة بدون مرتب وبالتالى عدم صلاحيتها لأن توضع فى مصاف المرشحين للترقية بالاختيار انما يحمل على معنى واحد أكيد هو أن اللجنة فى تقييمها لكفاية المطعون ضدها على ضوء التقريرين اللذين وضعا عن أعمالها فى سنتى ١٩٥٩ ، ١٩٦٠ قبل قيامها بالاجازة قد ارتأت انها ليست على درجة من الكفاية تؤهلها للترقية بالاختيار بالمقياس على زملائها اللذين رقوا بالقرارين المطعون فيهما ولم يقيم قرار اللجنة فى هذا الشأن على أخذ المطعون ضدها بمريرة مستندة الى غيابها باجازة لمدة أربع سنوات صاحبت فيها زوجها المعار خارج البلاد وانما قام رأى اللجنة فى تقييم كفايتها للترشيح محمولا على أسباب سائفة تتمثل فى وزن مدى خبرتها ودرايتها منذ أن عينت فى وظيفة مفتش قضائى فى أول يناير سنة ١٩٦٠ الى أن قامت بالاجازة فى أول عام ١٩٦١ ثم أجرت المفاضلة بينها وبين زملائها اللذين مارسوا العمل فى وظائف مماثلة على مدى ثلاث سنوات سابقة على الترقية فاكثسبوا خبرة ودراية حتى حصل بعضهم على درجة ممتاز فى السنوات الثلاث

وحصل البعض الآخر على تقديرات بدأت بدرجة جيد وانتهت بدرجة ممتاز في السنة السابقة على الترقية وكان جميعهم موضع ترقية من رؤسائهم في العمل هذا في الوقت الذي كانت فيه المطعون ضدها قد حصلت على تقدير بدرجة جيد في السنة السابقة مباشرة على قيامها بالاجازة ثم غابت عن عملها بالمرق لمدة أربع سنوات أما التقرير الذي حصلت عليه بدرجة ممتاز فقد كان عن سنة ١٩٥٩ عندما كانت هي وزملاؤها في وظائف كتابية تحت الاختبار وملحقين للعمل وبالسكرتارية القضائية وإذا كان غير جائز أن تضار المطعون ضدها بسبب قيامها بالاجازة المصرح لها بها فإنه لا يسوغ أن يكون ذلك على حساب الافئثات على حق زملاء لها اكتسبوه بالعمل الدائب المتواصل حتى أهلهم امتيازهم فيه لشغل الوظائف التي رقوا اليها — وبناء على ذلك فإن ما انتهت اليه لجنة شئون الموظفين من اختيارها للمرقين بالقرارين المطعون عليهما مستبعدة المدعية من بينهم يكون قد جاء مستخلصا استخلاصا سائفاً من عناصر تؤدي الى صحة النتيجة التي انتهت اليها واذا ذهب الحكم المطعون عليه غير هذا المذهب فإنه يكون قد جانب وجه الصواب ومن ثم يتعين الحكم بالغائه وبرفض دعوى المدعية مع الزامها بالمصروفات .

(طعن رقم ٨٣١ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٤/٢١)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

لايجوز تخطي الاقدم عند الترقية بالاختيار الا اذا كان الاحد كفاً بادلة واضحة ترجح ميزاته عن نظيره عند التساوى في مرتبة الكفاية — لايجوز أن تكون الاجازة بدون مرتب التي قد تمنحها بعض الجهات لاهل العاملين بها بغرض العمل لدى جهة أو دولة أخرى سبباً في تخطي الاقدم اذا ماتساوى في الكفاية مع من هم أحدث منه — أساس ذلك — أن الاجازة بدون مرتب إنما شرعت لمواجهة حالات خاصة تستدعي مواجعتها بمنح العامل هذه الاجازة وليس من بين هذه الحالات الحصول عليها للعمل بجهة أخرى في الداخل أو الخارج فإذا

ما قامت إحدى الجهات بمنح العامل أجازة خاصة للعمل بالخارج نفى هذه الحالة فإنه يتعين تسمية الأشياء بأسمائها الحقيقية وبالتالي يعتبر التحاق العامل بعمل آخر لدى جهة أخرى في هذه الحالة بمثابة الاعارة ومن ثم فإنه لا يجوز تخطيه الترقية بالاختيار بسبب أعارته .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الواضح من الاوراق أن الجهة الادارية اعتمدت في تخطي الطاعن في الترقية للوظيفة المذكورة على كونه غير قائم بالعمل فيها عندئذ بحكم وجوده في أجازة بدون مرتب للعمل بمجلس التخطيط بدولة الكويت بالقرار الصادر منها له بذلك في ١٩٧٥/٤/٧ (مذكرة محافظ اسوان ورئيس لجنة المشروع) وعلى سبق نذب المطعون ضده للعمل فيها (مذكرة وزير الادارة المحلية الى رئيس مجلس الوزراء بطلب استصدار القرار وهي مذكرته الايضاحية المؤرخة ١٩٧٥/٧/٢٨ اذ لم يرد بها الا أنه رشح لهذا المنصب نظرا لانه يشغله منذ صدور قرار المحافظ المذكور في ١٩٧٥ / ٢ / ٦ بنذبه لها) . وكلا الاساسين لا يبرر تخطي الطاعن في الترقية الى هذه الوظيفة (ذات الربط ١٢٠٠/١٨٠٠ جنيها) - متى ثبتت اغليته لها اذ هو الاقدم فالاجازة بدون مرتب لا تحرم الموظف حقه في الترقية خلالها اذ هي وبوسع جهة الادارة بل وعليها اذا اقتضت حاجة العمل انتهاء الاجازة واستدعائه للعمل فان لم تفعل فلا يصح أن تتخذ منها - وهي منروعة قانونا ولا تنتم الا باذنها ووفقا لما تقدره ثم هي حديثة - سبيلا لتفويت ترقية عليه يؤهله لها قدمه وكفايته اما سبق النذب للوظيفة فلا يجعل الوظيفة المنتدب اليها الموظف وقفا عليه بحيث تمنح له لجرد قيامه باعبائها وذلك حكم يقتضى نصا في القانون ولانص ومدة النذب في واقع الدعوى شهور قليلة ، لا تبرر بذاتها الاعتماد عليها وحدها كعنصر للتفضيل على من سواه حتى كان هذا في مختلف العناصر الواجب مراعاتها عند ترتيب المرشحين للترقية من حيث الكفاية وتقدير الصلاحية للترقية بالاختيار للوظيفة والاصل فيها أنه لا يتخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان هذا اكفا بأدلة واضحة ترجح ميزاته عن نظيره اما عند التساوى فالأقدم هو الاحق بهذا وأنه ليجدر التنبيه الى أن الواقع وحقيقة الامر

فى شأن عمل الطاعن بمجلس التخطيط بدولة الكويت بناء على اذن الادارة وموافقتها على طلبه المقدم اليها فى الخصوص أنه لايمعدو اعارة ، للعمل فى تلك الجهة فهى السبيل الى التحاق الموظف للعمل بها خلال مدة خدمته فى جهة عمله الاصلية ووصف ذلك بأنه اجازة بدون مرتب هو من قبيل تسمية الاشياء بغير اسمائها فضلا على بعده عما قصده الشارع من اجازة السماح للموظف باجازة خاصة بدون مرتب اذ لم تشرع لتكون سبيلا الى ترك الموظف عمله للتكسب من جهة عمل أخرى أو الالتحاق بالعمل فى خدمة جهة خاصة أو عامة فى الداخل أو الخارج وانما لمواجهة ضرورة تقتضيها وترك الامر فى تقديرها للادارة ويكون ذلك حيث يستنفذ الموظف اجازته أو لا يكفى ماله منها لاداء مهمه له كاستكمال دراسة علمية أو اضطراره للبقاء بعد انتهاء مدة عمله بالاعارة فى الخارج لاستكمال بقية دراسته حتى نهاية عام دراسى ، أو بعد اجازة مسموح بها اذا اصاب احد اسرته المسافرة معه مرض ونحو ذلك وعلى الادارة الا تحرف النص المجيز لمنح هذه الاجازات المسماة بالخاصة وهى استثنائية عن مواضعه وأن تواجه الواقع فى أمر حالات العمل بمثل البلد المذكورة حيث تستتكف جهاتها عن طلب الاعارة منها فتكل الى راغب العمل فيها التصرف مع جهة عمله الاصلية ووسيلته قانونا للاعارة ليس الا وبها يمكنها شغل الوظيفة خلال مدتها على خلاف الاجازة الخاصة وأن كان القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وهو لاحق لتاريخ الاجازة وللقرار المطعون فيه اجاز كذلك شغل الوظيفة بالترقية فى الاجازات ، الخاصة أيضا .

ومن حيث أنه متى كان ذلك وكانت الوظيفة محل المنازعة تتطلب فيمن يشغلها — على ماذكر فى مذكرة المحافظ رئيس لجنة مشروع التخطيط القومى المتضمنه بيانات عنها وعن المرشحين لها سالفه الذكر — أن يكون حاصلًا على مؤهل عال وله خبرة كافية فى مجالات عمل التخطيط الاقليمى ، وكان مؤهل الطاعن عالياً (بكالوريوس زراعة عام ١٩٤٧) ومجاله من مجالات التخطيط الاقليمى الذى يشمل كل أنشطة المشروع وهى اقتصادية واجتماعية وزراعية وادارية وغيرها فمدار عمل المشروع هو دراسة الظروف المتعلقة بكل هذه النواحي فى الحال والاستقبال لاقتراح اتجاهات التنمية وخطوط التطور الاجتماعى

وترجمة ذلك الى مشروعات ولجنته على هذا تضم فضلا على المحافظ رئيسها ، ومدير عام المشروع ، امينها العام ممثلى وزارات كثيرة : التخطيط — الخزانة — الادارة المحلية — الزراعة — التعليم — الصحة — الاوقاف — الشؤون الاجتماعية — الثروة المائية ... الخ والطاعن لا يتعد وبحكم عمله فى هذا المشروع منذ انشائه عن مجالات التخطيط المنشأ لاجله ولم تدع الجهة الادارية تخلف أى من شرطى الخبرة والمؤهل فيه ، وما قاله الحكم فى ذلك لا معنى له . متى كان ذلك ، فانه لا يكون بعدما تبين بطلان سببى استبعاد المدعى سالفى الذكر وتوفر شروط التأهيل والخبرة فيه — من سبب لتركه فى الترقية الى هذه الوظيفة وهو يسبق المطعون فى ترقيته فى التخرج قبله بسنتين احدى عشر وفى مجال عمل المشروع اذ التحق به قبله ثم كان الى ذلك يعمل فى المجال ذاته بادارة التخطيط بوزارة الشؤون الاجتماعية من ١٩٦٢ الى ١٩٦٩ تاريخ نقله الى المشروع ، الذى عمل به مديرا لمركز تنمية الموارد البشرية بمقام بعمل مديره العام ايضا ، عند غياب هذا بالاضافة الى عمله بمركز التعمير والاسكان بالمشروع الذى كان : ' 'مكون فى ترقيته مديرا له قبل ندبه منه مديرا عاما ، ثم تعيينه بالقرار المطعون فيه ، وكان عمله هذا قبل التحاقه بالمركز مهندسا بشركة الأسمنت وهو كل مجال خبرته السابقة وعمله بالمركز لم يكن من قبل مبررا له فى ترقيته بالامتياز بتخطى من كان قبله ، فى الفئة السابقة ، (بكالوريوس علوم) والطاعن الى ذلك يسبقه وزميله ذاك الذى نقل من المشروع فى أقدمية الدرجات بما فى ذلك الاخيرة التى رقى اليها فى ٣١ / ١٢ / ١٩٦٩ ، بينما لم يرق لها زميله الا فى ٣١ / ١٢ / ١٩٧٢ ، على مايبين من تسلسل التدرج الوظيفية بدءا من التحاق الطاعن بالخدمة فى ١٩٤٨ / ١٢ / ٤ وزميله فى ١٩٦٣ / ٣ / ٦ وهى الاساس فى تحديد الاقدم ومن ثم ، لا يكون من امتياز ظاهر للمطعون فى ترقيته على الطاعن يعطى به عليه علوا كبيرا يبرر ترك الاول فى الترقية وليس فى ملف خدمة الطاعن مايشينه ، أو يوجه الى تخفيه ، كما انه ليس فى ملف خدمة المطعون فى ترقيته مايتقل ميزانه عند المفاضلة بينهما حتى يرجحه والبقاعدة انه عند التساوى وهذا غاية ماتفيده الاوراق ، فالاولى بالترقية هو الاقدم ، ومن اجل ذلك يكون القرار المطعون فيه ، فيما

تضمنه من ترك الطاعن في الترقية للموظفة التي رقى لها زميله على غير اساس من الواقع أو القانون حقيقا والحالة هذه بالالغاء من هذه الجهة وهو كما تقدم البيان مما لايجوز بين الجهة المختصة بالاعارة، وهي ذات الجهة التي وافقت على الاجازة في غير وجهها أن تصحح الحال على اساس الواقع عند الترقية وتجري على مقتضى ذلك والاعارة حديثة عهد فلا تبرر كما تقدم الاستناد اليها في التخطي ، مايرخص لها القانون النافذ عندئذ من أحكام تقوم على الادارة فلا يبيحس احد عندئذ شيئا لا الطاعن ، ولا المطعون في ترقيته اذ يكون الترقية للاول على سبيل التذكار .

(طعن رقم ٥٤١ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨١/٤/٥)

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

موانع الترقية سواء اكانت الترقية بالأقدمية ام بالاختيار هي اسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته — هذه الموانع لاتقوم الا بنص من القانون — لايجوز للجهة الادارية تخطي احد العاملين في الترقية الى درجة مدير عام بمقولة انه كان وقت صدور القرار المطعون فيه باجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالخارج — هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا — الاجازة الخاصة رخصة قررها المشرع للعامل تدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فلا يجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق في الترقية لايقدر في تلك مافدته الجهة الادارية من أن سبب التخطي مرده الضوابط التي وضعتها الجهة الادارية اذ لايجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير مع نصوص القانون .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة — والذي صدر القرار المطعون فيه في ظل

العمل بإحكامه تقضى بانه ... وتكون الترقية الى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يملوها من وظائف بالاختيار ... ويشترط للترقية أن يكون العامل من بين الحاصلين على تقدير ممتاز فى السنتين الاخيرتين ثم من بين الحاصلين على تقدير جيد مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفائية . وبالنسبة لشاغلى الوظائف التى يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا وما يملوها يستهدى فى تحديد مرتبة كفايتهم عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما يبدية الرؤساء عنهم .. ومفاد ذلك أن الترقية بالاختيار مناطها الجدارة مع مراعاة الأقدمية ، وأن الاصل بالنسبة للعاملين غير الخاضعين لنظام التقارير السنوية هو أن تقدر الادارة كفاية هؤلاء العاملين ومدى صلاحيتهم للترقية بلا معقب عليها طالما خلا تقديرها من مجاوزة حدود الصالح العام والانحراف بالسلطة الا انه يجب أن يستمد تقدير الادارة من أصول ثابتة بالاوراق وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين العاملين ، وكل أولئك يخضع لرقابة القضاء الادارى ، كما انه اذا أفصحت الجهة الادارية عن أسباب تخطى من لم تصادفه الترقية بالاختيار فان هذه الاسباب تخضع لرقابة المشروعية التى يسلطها القضاء الادارى على القرارات الادارية .

ومن حيث انه تأسيسا على ذلك فان الثابت من مطالعة الاوراق أن الجهة الادارية لم تدفع فى اية صورة بان المدعى أقل كفاية ممن رقوا فهو إذن يتساوى معهم على الأقل فى مرتبة الكفاية ، كما انه من ناحية أخرى أقدم من بعض من رقوا بمقتضى القرار المطعون فيه اذ أن ترتيبه فى أقدمية الدرجة السابقة على صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٧٢٢ لسنة ١٩٧٧ هو الثانى وقد شمل هذا القرار ترقية ستة أطباء الى درجة مدير عام ، وعلى هذا يكون عنصرا استحقاق المدعى للترقية الى درجة مدير عام قد توافرا فى حقه مادامت الاوراق لم تكشف عما يقلل من كفايته أو ينال من صفحة حياته الوظيفية . اما وأن الجهة الادارية عزت تخطى المدعى فى الترقية الى درجة مدير عام الى انه كان فى اجازة بدون مرتب للعمل بدولة البحرين ، فانه غنى عن البيان انه من المقرر قانونا أن موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل تحول دون ترقيته ، وهذه الموانع لا تقوم الا بنص فى القانون لان من حق العامل

أن يزاحم زملاءه في الترقية الى الوظيفة الاعلى سواءا كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار طالما توافرت في حقه شرائطها وتكملت عناصرها ولايجوز استبعاده من هذا التزامم الا بنص في القانون ، وعلى ذلك فما كان يجوز للجهة الادارية تخطي المدعى في الترقية الى درجة مدير عام بمقولة انه كان وقت صدور القرار المطعون فيه بأجازة خاصة بدون مرتب للعمل في الخارج ذلك أن هذا السبب لم يرد ضمن موانع الترقية المنصوص عليها قانونا ، كما أن الاجازة الخاصة بدون مرتب هي رخصة قررها المشرع للعامل وتدخل مدتها ضمن مدة خدمته ومن ثم فلايجوز أن يترتب على استعمالها المساس بحقوقه الوظيفية ومنها الحق في الترقى .

ومن حيث انه لايقدر في ذلك ماقررتة الجهة الادارية من أن سبب التخطي المشار اليه كان مرده الضوابط التي وضعها وزير العدل في ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٧٧ والتي تتطلب فيمن يرقى الى الوظائف العليا أن تثبت قدرته الفعلية على مباشرة أعمال الوظيفة عند اسنادها اليه ويحول دون ذلك غياب المدعى في الخارج لكونه في اجازة خاصة بدون مرتب ، ذلك انه ولئن كانت الفقرة الاخيرة من المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ سالفة الذكر تجيز للسلطة المختصة اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة الا انه لايجوز أن تتعارض هذه الضوابط والمعايير قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في هذه المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنتها وهي الكفاية مع مراعاة الأقدمية ، فضوابط الاختيار ينبغي أن تلتزم حدود الحق اذا ما توافرت مقوماته بحيث لا تتقلب ستارا على الحق يطويه ويهدره ، لانه في حالة اتمام ذلك فان الضابط يصبح مانعا من موانع الترقية وهو غير جائز الا بنص ، والأجازة الخاصة ليست من بين الموانع المنصوص عليها قانونا ومن ثم فلا يجوز اضافتها اليها ، فضلا عن أن ماتجوز ممارسته قانونا لا يصح أن يكون سندا أو تكئة للحرمان من الترقية .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على مذكرة وزارة العدل — مصلحة الطب الشرعى — المؤرخة ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٧٧ أن ترتيب

المدعى فى أقدمية الدرجة السابقة على صدور القرار المطعون فيه رقم ٢٧٢٢ لسنة ١٩٧٧ هو الثانى ، وقد اشتمل هذا القرار على ترقية ستة أطباء فى وظيفة مدير عام بمصلحة الطب الشرعى ، وكان المجلس الاستشارى الاعلى للطب الشرعى قد وافق على ترشيح المدعى لهذه الوظيفة حيث توافرت فى شأنه شروط الترقية المتطلبة قانونا ولم تدفع الجهة الادارية بعدم كفايته أو امتياز اقارانه الذين رقوا عليه ، وبهذا اكتمل عنصرا الكفاية والأقدمية فى جانب المدعى ، وعلى ذلك يكون القرار الصادر بتخطيه فى الترقية الى درجة مدير عام قد تم بالمخالفة لحكم القانون خليقا بالرفض .

(طعن رقم ١٣٢٧ ، ١٤٥٢ لسنة ٢٦ ق - جلسة ١٩٨٢/٤/١١)

ثالثا : المرض لا يجوز ان يكون مانعا من الترقية :

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

مرض الموظف - لايجوز أن يكون مانعا من الترقية متى توافرت
الاملية لها .

ملخص الحكم :

المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا
من ترقيته مادام أهلا فى ذاته لتلك الترقية .

(طعن رقم ٢٢٩ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٩/٦/٦)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

تخطى موظف فى الترقية استنادا الى عدم انتاجه لمرضه - غير
جائز .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام كان أهلا في ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هي بطبيعتها ذاتية للموظف ومن ثم لا يكون صحيحا تركه في الترقية اذا كان مرد ذلك بحسب منطق الادارة الى عدم انتاجه بسبب مرضه .

(طعن رقم ١٢٤٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٣٠)

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

المرض هو سبب خارج عن ارادة العامل فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام أنه كان أهلا في ذاته لتلك الترقية والأهلية للترقية هي بطبيعتها ذاتية ومن ثم لايجوز ترك العامل في الترقية اذا كان مرد ذلك الى عدم انتاجه بسبب مرضه — عدم جواز الانتقام من كفاية العامل بتقارير كفايته بسبب مرضه — القرارات الصادرة بتخفيض العامل في الترقية بسبب مرضه النفسى تعتبر عقبة مادية يجوز ازالتها في أى وقت بناء على طلب ذوى الشأن دون التقيد بأية مواعيد .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن البادى من استظهار اوراق الدعوى أن الطاعن احيل الى المحاكمة التأديبية في ١٩ / ١١ / ١٩٥٨ الا أنه انقطع عن العمل بدون إذن في الفترة من ١٦ / ٤ / ١٩٥٥ حتى ١ / ١ / ١٩٥٦ وكذلك في الفترة من ٣٠ / ١٢ / ١٩٥٦ حتى ١٠ / ١ / ١٩٥٨ وأنه رفض مقابلة مفتشه لتوقيع الكشف الطبى عليه للدعوى انه شفى ولعدم مراعاته أصول اللياقة في معاملة رؤسائه وعدم التعاون مع زملاءه سواء بالمنع أو في المدة التي سبقت ذلك من وقت الغاء انتدابه للعمل بمصلحة المناجم والمهاجر متجاهلا قرار الالغاء ولعدم

الرغبة الظاهرة في مباشرة أى عمل يسند اليه بالروح الواجب اظهارها بصفته مهندساً بمصنع حربى في بدأ انتاجه ، ولكثرة تغنيه عن المصنع بدون اذن ولكثرة طلب توقيع الكشف الطبى عليه لمرضه مع انه ثبت أن مايشكو منه لا يمنعه مزاولة عمله ، وبتاريخ ١٢ / ١ / ١٩٥٩ قررت المحكمة التأديبية وقف السير في الدعوى لما تبين لها أن المتهم مصاب باضراب عقلى وحتى يشفى ويعود الى رشده ، وبتاريخ ١٩٦٥ / ٩ / ١ قدمت النيابة الادارية مذكرة اوضحت بها انه صدر القرار رقم ٦٩ لسنة ١٩٦٥ باعادة المتهم الى عمله بعد ماقدر القومسيون الطبى في ٨ / ٧ / ١٩٦٥ خلوه من المرض النفسى والعقلى وأن حالته تمكنه من العودة الى عمله ، وطلبت تجديد السير في الدعوى • وبجلسة ٢٤ / ٤ / ١٩٦٦ صدر حكم المحكمة التأديبية ويقضى ببراءة العامل بالمؤسسة المصرية للمعدات الحربية مما أسند اليه ، واقامت قضاها على أن المتهم لم يكن كامل الارادة وقت ارتكابه المخالفات المذكورة وعلى نحو تنحصر معه مسئولية ما اتاه سيما وأن الجهة الادارية التابع لها قدرت أن مآثاته من مخالفات كان خارجا عن ارادته لاصابته بذلك المرض ولهذا فانه مع افتراض صحة مانسب اليه من مخالفات فانه لا يكون مسئولا عنها لانعدام اهليته وقت ارتكابها •

ومن حيث انه يبين من ذلك كله أن المدعى قد انعدمت ارادته في الفترة من ابريل سنة ١٩٥٥ حتى يناير سنة ١٩٥٨ حسبما كشف عن ذلك الحكم الصادر ببراءته من المحكمة التأديبية وظل على هذه الحالة وباقرار من الجهة الادارية التى يتبعها حين قررت أن حالته الصحية حالت دون تقديم تقرير سرى عنه عامى ٦٠ ، ١٩٦١ كما انه عام ١٩٦٢ لم يعتمد تقريره السرى لكونه محالا للمحاكمة التأديبية ثم احيل الى الاستبداع سننى ١٩٦٣ ، ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ وهى فترة يرتفع فيها يد العامل عن العمل ويعودته الى العمل حصل على تقرير سرى عام ١٩٦٦ بدرجة ٥٣ ٪ وعامى ٦٧ ، ١٩٦٨ بدرجة جيد وعام ١٩٦٩ بدرجة ٣٨ ٪ وعامى ١٩٧٠ ، ١٩٧١ بدرجة متوسط •

ومن حيث أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرض هو سبب خارج عن ارادة الموظف فلا يجوز أن يكون مانعا من ترقيته مادام أنه كان أهلا في ذاته لتلك الترقية والأهلية لتلك الترقية هى طبيعتها ذاتية

ومن ثم لا يجوز ترك الموظف في الترقية اذا كان مرد ذلك الى عدم انتاجه بسبب مرضه ، فاذا جاءت تقارير الكفاية في فترة تثبت منها يقينا أنعدام اهلية الموظف بسبب تدهور حالته النفسية والعقلية فهو اذا كان في حكم المنقطع عن ممارسته اختصاصاته ولاشئ اخلق بالضمير الانساني من اعفاء هذا المريض من معقبات مرضه ، وعدم الامعان في محاسبته بما يؤدي الى الانتقاص من كفايته والنزول بها الى هذا الدرك في الضعف وتخطيه في الترقيات لسنين عددا أن هذه التقارير اثناء المرض الذي افقد الطاعن اهليته مما يعدمها ويجعلها كأن لم يكن . والفائد المعلوم لا يولد اثرا ولا يرتب نتيجة ، فاذا كانت هذه التقارير هي بمثابة السبب للنتيجة التي هي تخطيه في الترقية فكلاهما يدور مع الآخر وجودا وعدما مما يمس القرارات الصادرة بتخطي الطاعن في الترقية طوال الفترة من تاريخ وقفه من العمل في أول مارس سنة ١٩٥٨ وحتى تاريخ الحكم ببرائته وزوال المانع المرضى عنه بمقتضى قرار القومسيون الطبي العام . بالانعدام فلا يلحقها حصانه ، وهي بهذا الوضع عقبة مادية يستطيع ذى الشأن طلب ازلتها في أى وقت دون التقيد بميعاد فقيد المواعيد يسرى على القرارات الادارية المشوبه بعيوب قانونية مما تبطلها أى القابلة للإبطال وليس منها يقينا القرارات المدومة .

ومن حيث أن المدعى — وهو في عافية — كانت تقاريره السرية ولا تشريب عليها مما تؤهله للترقية بالأقدمية في القرارات محل الطعن .

ومن حيث انه تثبت للمحكمة أن المدعى تخطى في الترقية في الدرجة الرابعة القديمة بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٤ / ٩ / ١٩٥٨ بمقتضى القرار رقم ١٠٦١ لسنة ١٩٥٨ وإلى الدرجة الثالثة القديمة بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٩ / ١٠ / ١٩٦٠ بمقتضى القرار رقم ٣٣٧ لسنة ١٩٦٠ وإلى الدرجة الثانية في وظيفة مدير ادارة (ب) بالأقدمية المطلقة اعتبارا من ٢٢ / ٧ / ١٩٦٢ بمقتضى القرار رقم ٤٨ لسنة ١٩٦٢ فان حقه يكون قائما في طلبه الغاء هذه القرارات فيما

تضمنته من تخليه في الترقية الى كل منها وما يترتب على ذلك من اثار
وصرف علاواته وفروق مرتباته •

(طعن رقم ٨٠ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

لا يجوز أن يكون المرض مانعا من الترقية طالما أتبع الموظف في
شأن الحصول على أجازاته المرضية الطريق الذي رسمه القانون —
كذلك فإن ضياع ملف خدمة الموظف لسبب لا دخل له فيه نتيجة خطأ
الادارة أو اهمالها أو نتيجة قوة قاهرة لا يجوز أن يكون سببا لتخلف
الموظف في الترقية اذ يتعين عليها في مثل هذه الحالة التحقق من كفاية
عاملها بسبل شتى •

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت من الوقائع على الوجه المشار اليه ان المدعى
كان يعمل بالعريش ولف خدمته وتقاريره السرية مرفقة به وعند
العدوان الاسرائيلي على مدينة العريش عام ١٩٦٧ هجر المدعى الى
القاهرة وعمل بادارة جنوب القاهرة ثم نقل الى الادارة العامة للتوجيه
المالى والادارى وعند اجراء الترقيات فى عام ١٩٦٩ لم تنكر عليه
الوزارة انه كان قائما بالعمل أو ان اقدميته فى الوظيفة المرشح منها
لم يكن تسعفه ليدخل فى مجال المفاضلة بينه وبين المرشح للترقية وانما
تحدد قولها فى ان الوزارة لم تتمكن من الرجوع الى ملف خدمته
لوجوده بالعريش المحتلة وانه حصل فى عام ١٩٦٩/١٩٧٠ على تقدير
بدرجة متوسط كما ان مرضه الذى أدى الى معاملته بمقتضى القرار
الجمهورى رقم ١١ لسنة ١٩٦٣ حال بدوره كذلك دون النظر فى ترقية •

ومن حيث انه يتعين القول ابتداء بان المرض ليس بمانع من
الترقية طالما ان الموظف قد اتبع فى شأن الحصول على اجازاته المرضية

الطريق القانونى المرسوم ، فالمرض قدرا له ، وحساب الموظف ينحصر فيما تمليه اراحته عليه .

ومن حيث ان ضياع ملف الخدمة أو فقدده لا يمكن بحال من الاحوال ان يؤثر كذلك على صاحبه طالما لم يكن له يد في ذلك بل كان لقوة القاهرة أو حادث جبرى أو بفعل الوزارة ذاتها باهمال منها وكان على الوزارة وهى بصدد تجميع عناصر المفاضلة بالنسبة لمرشحيها ان تستوفى بياناتهم ومنها التقارير السرية فان تعذر عليها ذلك فلها وسائلها المختلفة لامكان التحقق من كفاية عاملها وكان يمكن للوزارة فى مثل هذه الحالة ان يكون لديها سجلات رسمية تحتوى على كافة هذه البيانات أو كان حريا بها ان تقدر كفايته بالطريقة التى تراها مناسبة أو اخذ أى الرؤساء عنه .

ومن حيث ان استناد الحكم المطعون فيه الى تقرير عمل المدعى عن عام ١٩٦٩ مع ان القواعد الصادر بها القرار رقم ١٠١ لسنة ١٩٦٩ توجب ان تكون تقديراته على الاقل فى الثلاث سنوات الاخيرة بتقدير ممتاز فى سنتين وجيد فى سنة فهو اسناد الى محل غير صحيح ذلك ان الترقية المطعون عليها صدرت فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٩ وتقدير عام ١٩٦٩ يوضح فى عام ١٩٧٠ الامر الذى يتحتم معه على الوزارة عند نظرها للترشيحات ان يكون تحت نظرها اعماله عن اعوام ٦٦ ، ٦٧ ، ٦٨ وهى التى تعتمد تقاريرها فى اعوام ٦٧ ، ٦٨ ، ٦٩ على التوالى وبعضها ثبت بيقين فقدده لوجوده بملف خدمة المدعى بالعرش وقت العدوان عليها والبعض الآخر غير موجود على الرغم من اتصاله بالعمل فى الوزارة بعد تهجيريه الى القاهرة مما ينبىء عن اهمال من الوزارة فى اعدادها للتقارير السنوية عن المدعى فى مواعيدها . الامر الذى يجعل الحكم المطعون فيه قد استند الى واقعة غير صحيحة فيكون عند صدوره قد خالف حكم القانون خلیفا بالالغاء .

ومن حيث ان الوزارة لم تجد أقدمية المدعى بالنسبة للمرفق فيكون قرارها بالتخطى للأسباب التى المعنا اليها قد قام على غير سبب صحيح من واقع أو قانون وبالتالي يتعين الغاء القرار محل الطعن فيما

تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى وظيفة مدير ادارة مالية وادارية
وما يترتب على ذلك من آثار •

(طعن رقم ١٢٥٢ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٥/٢٤)

رابعا : استقالة المهدي على الاخطاء لا تجعلها عائقا عن الترقية :

قاعدة رقم (٢٣٠)

المبدأ :

التقسيم الفارط الصادر عن الموظف عام ١٩٤٧ — لا ينبغي أن
يظل عيبا لصيقا بصلاحيته أبد الدهر — ليس فيه ما يعوقه عن الترقية
بالأقدمية في عام ١٩٥٢ — الجرائر غير المقصودة لا ينبغي أن تصبح
عيوبا دائمة تشوب صلاحية الموظف الموزور •

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الترقية بالأقدمية المطلقة حقا للموظف يؤول اليه
تلقائيا بل مناطها الصلاحية للوظيفة المرقى اليها وتقدير ذلك من
الملاءمات المتروكة للادارة وفقا للملايسات كل حالة في ظل من رقابة
القضاء الاداري الا أنه اذا وجد في الأمور المعزوة الى المطعون عليه ما
يقتضي أن يقف تخطيه المتجدد في الحركات المتعاقبة عند الحدود
المعقولة حتى لا تصبح الجرائر غير المقصودة عيوباً دائمة تشوب
صلاحية الموظف الموزور وجب الغاء القرار الصادر بالتخطي ذلك أنه
اذا استبان أن قصارى ما تكتشف عنه التحقيق من مأخذ يمكن نسبتها
الى المطعون عليه لا يعدو أن يكون اهمالا في تأدية العمل لا يتدلى
الى الجريمة الماسة بالامانة والاستقامة ، وأنه من أجل هذا الاهمال
تخطى مرتين مرة بالقرار الصادر في ٣١ من أغسطس سنة ١٩٤٧ ،
ومرة ثانية بالقرار الصادر في ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ فإنه يكون من
الاعتساف في التقدير وإبعاد الشوط في المحاسبة أن يظل التقصير
الفارط منه في عام ١٩٤٧ عيبا لصيقا بصلاحيته أبد الدهر • بحيث

يعوقه عن الترقية على أساس الأقدمية بموجب القرار الصادر في ٢٧ من فبراير سنة ١٩٥٢ وأذن فلا مناص من إلغاء هذا القرار فيما تضمنه من تخطي المطعون عليه في الترقية الى الدرجة السادسة الكتابية مادام قد تبين من الأوراق أن أقدميته في الدرجة السابعة كانت تشفع في ترقيته بالأقدمية بموجب القرار المشار اليه .
(ملعن رقم ٢٩٩ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/١٠)

خامسا : مجرد رفع الموظف دعوى بطلب إلغاء تخطيه في الترقية لا يجوز أن يبرر بذاته تركه في ترقية تالية :

قاعدة رقم (٢٣١)

المبدأ :

تخطي الموظف في الترقية — رفعه دعاوى أمام القضاء الإداري من كل حركة يحصل فيها التخطي — مجرد رفع الدعاوى أمام القضاء لا يبرر بذاته تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيها بحكم دوره في الأقدمية إذا ما حكم لصالحه فيها — على الإدارة أن أثرت انتظار الفصل في الدعاوى أن تحجز له في كل حركة يحل دوره في الترشيح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها أن حكم لصالحه المادتان ١٠٤ و ١٠٦ بحجز درجة الموظف الموقع عليه جزاء أو المقدم للمحاكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

ان مجرد رفع صاحب الشأن دعاوى أمام القضاء الإداري طلبا للانتصاف من تركه في ترقيات لوظائف سابقة لا يبرر بذاته قانونا تركه في الترقية لوظيفة تالية يجب ترشيحه فيها بحكم دوره في الأقدمية إذا ما حكم لصالحه في تلك الدعاوى وانتصف فيها ، وانما يجب على الإدارة قانونا — ان أثرت انتظار الفصل فيها ولم تر انصافه اداريا، وهو ما تملكه حتى قبل الفصل في الدعاوى المذكورة — أن تحجز له في

كل حركة يحل دوره للترشيح فيها درجة تسمح بهذه الترقية من تاريخها أن حكم لصالحه فيما بعد ، نزولا من جهة على مقتضى تلك الأحكام وما يترتب عليها من آثار ، وتمشيا من جهة أخرى مع منطق الإدارة عندما أرجأت النظر في ترقيته محمولا هذا الإرجاء على سببه ، يقطع في ذلك ما نص عليه المشرع في المادتين ١٠٤ و ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ومفادهما أن تحجز الدرجة مدة سنة للموظف أن كان له الحق في الترقية بالأقدمية إذا جوزى بالخصم من مرتبه لغاية خمسة عشر يوما ، وكذا الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الموقوف عن العمل فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من سنة وثبت عدم ادانته وجب عند ترقيته حساب اقدميته في الدرجة المرقى اليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية . والمعنى المستفاد من ذلك هو تفادي الاضرار بمثل هذا الموظف انتظارا لمحاكمة تأديبية استطاعت لأكثر من تلك المدة ثم ثبت عدم ادانته فيها وإذا كان المشرع جريسا على عدم الاضرار بمثل الموظف المذكور ، فإن الموظف الذي لم يرتكب ذنبا ، ولم يصدر في حقه أى إجراء ، ولم يحل الى محاكمة تأديبية ، وغاية الأمر أنه استعمل حقه المشروع في الالتجاء الى جهة القضاء طلبا للانتصاف — ان هذا الموظف يكون أولى بالحماية والرعاية ، فيكون أصرار الإدارة على تخطيه — بعد اذا أنصفه القضاء في تلك الدعاوى جميعا — غير سليم قانونا ، ما دامت هي قد حملت تخطيه من قبل على انتظار الفصل فيها .

(ملعن رقم ٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٠)

الفصل السادس

الترقية الاستثنائية

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

ترقية استثنائية - المادة ٢٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ باستبقاء بعض ما تم منها - سريانها على من جاهدوا في سبيل القضية الوطنية فحوكموا ثم سجنوا .

ملخص الفتوى :

ان المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالترقيات والعلاوات الاستثنائية تنص على ان « تستبقى الترقيات والعلاوات والتعيينات التي تمت تنفيذا لقواعد عامة أقرها مجلس الوزراء أو لأعمال قومية خاصة ببطولة رياضية دولية » . والهدف الذي أريد تحقيقه بهذا النص هو الإبقاء على الترقيات وما في حكمها التي لا تكون قد روعيت في منحها أغراض شخصية أو أهواء حزبية مما رمى القانون المشار اليه الى الغائه حسبما يبين من عبارة مذكرته الايضاحية . ومن ثم يكون منح الاستثناءات الى الموظفين الذين جاهدوا في سبيل القضية الوطنية ضد المستعمر الأجنبي فحوكموا ثم سجنوا غير معتبر خروجاً عن الغرض الذي من أجله خول مجلس الوزراء والهيئات الشبيهة به هذه السلطة ، بل استعمالاً لها في النطاق الذي شرعت من أجله مكافأة هؤلاء المجاهدين على ما بذلوه من تضحيات وما عانوه من مشقات في سبيل الجهاد القومي ، بمعنى أن ثمة قاعدة تنظيمية عامة مفروضة في كل حكومة وطنية بجواز منح الموظفين الذين سجنوا في سبيل الجهاد ضد المستعمر ترقية استثنائية أو أكثر على حسب الأحوال ، الأمر الذي يقتضى أن تستبقى هذه

الترقيات تطبيقا لحكم المادة الثامنة من المرسوم بقانون سالف الذكر
(متوى ٧٨ في ١٩٥٤/٣/٢)

قاعدة رقم (٢٣٣)

المبدأ :

المادة ٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ — استبقاء
الترقية الاستثنائية للموظف اذا كان قد أمضى سنتين على الأقل في
الدرجة المرقى منها — وجوب استيفاء هذه المدة في الدرجة قبل العمل
بأحكام المرسوم بقانون .

ملخص الفتوى :

ان المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ الخاص بالغاء
الاستثناءات قد استهدف أساسا تصفية الأوضاع القانونية التي نشأت
وتمت قبل العمل بأحكامه تصفية نهائية ، وتحديد المراكز القانونية
للموظفين الذين تسرى عليهم أحكامه تحديدا قاطعا على الأسس التي
ارتأها . فبعد أن أورد الشارع في المادة الأولى القاعدة العامة بإبطال
الترقيات والعلاوات والأقدميات الاستثنائية التي منحت للموظفين
والمستخدمين خلال المدة من ٨ من أكتوبر سنة ١٩٤٤ الى تاريخ العمل
بالمرسوم بقانون في ١/٤/١٩٥٢ ، عاد فأورد استثناءات على تلك
القاعدة بمقتضى المادة الرابعة ، من بينها استبقاء الترقية الاستثنائية
للموظف اذا كان قد أمضى قبل ترقيته سنتين على الأقل في الدرجة
المرقى منها ، فاذا لم يكن قد أمضى هذه المدة ، حسب له الترقية من
التاريخ التالي لانتهائها . واستبقاء الترقية يفترض بطبيعة الحال أن
تكون قد استكملت جميع عناصرها وتوافرت لها كافة شرائطها طبقا
للقانون وقت العمل بأحكامه ، اذ القول بغير ذلك سيؤدى عملا الى
استبقاء الترقيات الاستثنائية بصفة عامة ، وهذا يؤدى بطبيعته الى
الخروج عن غرض المشرع ، طالما أن كل موظف رقى ترقية استثنائية في
الفترة المحددة على الوجه المبين آنفا يحتفظ له حتما بتلك الترقية
الاستثنائية بمجرد استكماله مدة السنتين في الدرجة السابقة على وجه

العموم ، حتى ولو أتم تلك المدة بعد العمل بالقانون ، مع أن القانون استهدف في الأصل إلغاء الاستثناءات والقضاء عليها والتخلص من آثارها لا أن يكون أداة لإنشاء استثناءات جديدة * وعلى مقتضى ما تقدم بيانه يجب - لاستبقاء أى ترقية استثنائية طبقاً لأحكام المادة الرابعة من القانون - أن يكون المرقى استثناء قد أمضى في الدرجة المرقى منها سنتين قبل العمل بأحكام المرسوم بقانون المذكور *

(مقتوى ١١٥ في ١٩٥٥/٥/٢٠)

قاعدة رقم (٢٣٤)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ بإلغاء الترقيات الاستثنائية قضى بالإبقاء على الترقية الاستثنائية التي تمت للموظف إذا كان قد قضى مدة سنتين على الأقل في الدرجة المرقى منها والا حُسبت الترقية اعتباراً من التاريخ التالي لانتهاء تلك المدة - ترقية أحد الموظفين استثنائياً إلى الدرجة الرابعة في ١٩٥١/٣/٢٧ رغم أنه لم يرق إلى الدرجة الخامسة إلا في ١٩٥٠/٩/١ وقيام الجهة الإدارية بسحب قرار الترقية الاستثنائية - أعادته إلى الخدمة بعد ذلك بالدرجة الخامسة ثم منحه الدرجة الرابعة دون صرف الفروق المالية المستحقة له - سريان التقادم بالنسبة لهذه الفروق اعتباراً من ١٩٥٢/٩/١ تاريخ نفاذ ترقيته الاستثنائية قانوناً دون ما حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك باعتبار أنه يستمد حقه في كل الفروق من المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ المشار إليه وذلك بانقضاء سنتين على ترقيته إلى الدرجة الخامسة *

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الطاعن ينص على الحكم التناقض وفساد الاستدلال ، أذ قرر أن استحقاق المدعى تلك الفروق نشأ بقوة القانون ولا ينشأ من قرار إداري عاد فذهب إلى ضرورة صدور قرار إداري ليكشف عن المركز القانوني لمن يستحقه مع أن ذوي الشأن في طلبات

التسوية يستمدون حقوقهم من القوانين واللوائح مباشرة وعلى الإدارة تنفيذها وعلى أصحابها المطالبة بها قبل انقضاء ميعاد التقادم كما خالف الحكم الواقع والقانون فيما ذهب اليه من اعتبار القرار رقم ٣٦٢ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه متضمنا أقرارا بحق المدعى يقطع تقادمه ، لأن هذا القرار صدر بتعيين المدعى بالدرجة الخامسة اعتبارا من ١٩٦٤/١١/١٩ ولم تقر الوزارة فيه بأحقية الطعون ضده في صرف الفروق المالية عن المدفوع ١٩٥٢/٩/١ حتى ١٩٥٤/١١/٢٧ التي يطلب بها ، بل عرضت الأمر على مجلس الدولة فأفتى بسقوطها بالتقادم .

ومن حيث أن الذي يبين من الاطلاع على ملف أوراق خدمة الطعون ضده أنه تقدم بتظلم إداري بتاريخ ١٩٥٦/١/١٨ قيد برقم ١٥٤ طلب فيه بأحقية للدرجة اعتبارا من ١٩٥٢/١٠/١ وبصرف الفروق المالية المترتبة على ذلك وإخطارته الوزارة بكتابتها المؤرخ ١٩٥٦/٢/٢٩ بحفظ هذا التظلم لأن القرار الذي يطلب الغاءه قد انقضى اياما القانوني للطعن فيه ، ثم تقدم بعدة تظلمات خلال سنتي ١٩٦٠ و ١٩٦١ (ص ١٨٠ - ص ٢٠٠ بالملف) ولكن اقتضت كلها على طلب اعادته الى الخدمة ولم يرد فيها شيء عن المطالبة بتلك الفروق المالية وانما جاء في طلبه الذي قدمه بتاريخ ١٩٦٥/١/١٤ استحقاق الدرجة الرابعة وما يترتب عليه من آثار (حتى ٢٦٤) ونص القرار رقم ٣٦٢ بتاريخ ١٩٦٦/٥/١٦ على أن يعاد تعيين المدعى بالدرجة الرابعة العالية قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بماهية شهرية قدرها ٣٥ جنيها اعتبارا من ١٩٦٤/١١/١١ ، ولم يرد بالقرار ذكر للفروق المالية مطلقا وانما استطلعت الوزارة رأي إدارة الفتوى في طلب المدعى المؤرخ ١٩٦٦/٥/٣٠ صرف الفروق عن المدة من ١٩٥٢/٩/١ حتى ١٩٥٤/١١/٢٧ فأفتت بتقادمها ويثبت من كل أولئك ان الطاعن هذا اذ استحق الترقية الى الدرجة الرابعة بحكم المرسوم بقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٢ المشار اليه اعتبارا من ١٩٥٢/٩/١ وهو تاريخ تال لنفاذ ذلك القانون فان حقه في زيادة المرتب الناشئ عن الترقية المستحقة يكون قائما حقيقة وجائزا أن يطلب به من هذا التاريخ ويسقط باعتباره جزءا من مرتبه بمضى خمس سنوات بغير مطالبة به ، ويختلف بذلك عن الحق الذي يترتب لن تصدر الإدارة قرارا بترقيته بأثر رجعي

ينعطف الى تاريخ القرار الذى حكم له بالغائه فيما تضمنه من تخطيه
اذ لا يقوم هذا الحق بحال يمكن أن يطالب به فيها قبل أن تفصح
الادارة عن اختيارها الطريق الذى تتبعه لتنفيذ الحكم بالالغاء وتؤثر
ترقية المحكوم له ترقية مستندة ينبغى بها التخطى عنه . واذا كان
المطعون ضده قد انصرف عن المطالبة بحقه فى الفروق المالية المشار
اليها بعد تظلمه المقدم بتاريخ ١٨/١/١٩٥٦ ولم يعد الى تلك المطالبة
الا فيما تضمنه طلبه المقدم بتاريخ ١٤/١/١٩٦٥ ، فجاءت هذه المطالبة
بعد أكثر من خمس سنين من المطالبة السابقة عليها ، فأكتملت مدة
التقادم الخمسى بينهما وسقط الحق المطعون . هذه المطالبة بتلك الفروق،
ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بغير ذلك خطأ صحيح القانون
ويتعين الحكم بالغائه وبرفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ٨١٠ لسنة ٢٠ ق — جلسة ١٧/١٢/١٩٧٨)

قاعدة رقم (٢٣٥)

المبدأ :

ترقية استثنائية — القرار الجمهورى بالقانون رقم ١٠٠ لسنة
١٩٦٠ فى هذا الشأن — المستفيدون من أحكامه — عدم احتفاظهم فى
درجاتهم الجديدة بأقدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة — حساب
مدة السنتين التى يتعين قضاؤها فى الدرجة للترقية منها الى الدرجة
التالية من تاريخ الترقية الاستثنائية لا من تاريخ تعيينهم أو ترقيةهم
الى درجاتهم السابقة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى على مايتى « ...
يتوقف الترفيع على الشروط الآتية :

(أ) وجود شاغل الملاك للترقية الى المرتبة الأعلى .

(ب) وجود اعتمادات فى الموازنة .

(ج) وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين فى مرتبته ودرجته

اعتباراً من تاريخ تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق ، أما الترفيع من درجة الى درجة فلا يتوقف على وجود شاغر » ويستفاد من هذا النص أن ترقية الموظف منوطة بتوافر الشروط الآتية :

- أولاً : وجود شاغر في الملاك للترفيع الى الدرجة الأعلى .
- ثانياً : وجود اعتمادات في الميزانية .

ثالثاً : وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين في مرتبته ودرجته اعتباراً من تاريخ تعيينه أو من تاريخ ترفيعه السابق .

واستثناء من هذه القاعدة المنظمة لترقية الموظفين صدر بتاريخ ١٩ من مارس سنة ١٩٦٠ قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ ناصاً في المادة الأولى منه على أن « يمنح الموظف السدّي يعين في وظيفة أمين عام لإدارة عامة أو محافظة درجته بقرار تعيينه على أن لا يؤدي ذلك الى تجاوز الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التي يعين فيها » .

وناصاً في المادة الثانية منه على أن « تطبق احكام المادة السابقة على الامناء العامين والمديرين العامين للادارات العامة والمصافين القائمين على العمل عند نفاذ هذا القانون الذين تقل مرتبتهم الحالية عن الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التي يشغلونها والذين لم ينالوا تعييناً أو ترفيعاً استثنائياً بعد تاريخ أول شباط (فبراير) سنة ١٩٥٨ » ، وظهر من هذين النصين في ضوء المذكرة الايضاحية للقانون ان المشرع يستهدف بهذا التشريع ترقية طوائف معينة من الموظفين ترقية استثنائية متى توافرت فيهم شروط معينة وهي أن تقل مرتبة الموظف عن الدرجة العليا لمرتبة الوظيفة التي يشغلها والا يكون قد رقى ترقية استثنائية بعد أول شباط سنة ١٩٥٨ .

والخلاف في هذا الموضوع يدور حول احتفاظ المستفيدين من احكام القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ بأقدميتهم المكتسبة في درجاتهم السابقة بحيث تحسب المدة المقررة للترقية من تاريخ تعيينهم أو ترقيةهم الى هذه الدرجات أم من تاريخ ترقيةهم الاستثنائية تطبيقاً لاحكام التشريع المشار اليه .

ولما كان ما جاء به القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ انما هو ترقية استثنائية وفقا للتكليف القانوني الصحيح وقد وردت استثناء من قواعد الترقية الاصلية المنصوص عليها في المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى ، اما من حيث المدة التى يجب على الموظف قضاؤها بعد هذه الترقية الاستثنائية لامكان ترقيته الى الدرجة التالية فانه يتعين فى هذا الصدد التزام الاصل العام المقرر وهو قضاء سنتين من تاريخ هذه الترقية اذ لم يعد ثمت مجال لاعمال القانون المشار اليه الذى يستنفذ أغراضه بمجرد اتمام الترقية تطبيقا لاحكامه ويتعين بعد ذلك الرجوع الى الاصل المقرر فى المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى الذى يقضى بضرورة قضاء سنتين فى الدرجة للترقية الى الدرجة التالية سواء فى ذلك اكانت الترقية الى الدرجة الاولى عادية أم استثنائية .

لهذا انتهى الرأى الى أن الموظفين المستفيدين من حكم القانون رقم ١٠٠ لسنة ١٩٦٠ لا يحتفظون فى درجاتهم الجديدة بأقدميتهم المكتسبة فى درجاتهم السابقة ، ومن ثم تصب مدة السنتين التى يتعين قضاؤها فى الدرجة للترقية منها الى الدرجة التالية من تاريخ الترقية التى تمت تطبيقا للقانون المشار اليه لا من تاريخ تعيينهم أو ترقيتهم الى درجاتهم السابقة .

(فتوى ٥٤١ فى ١٩٦١/٧/٢٧)

الفصل السابع

ترقيات في مصالح مختلفة

الفرع الأول

موظفو وزارة التربية والتعليم

أولاً : الترقيات الأدبية :

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

نقل مدرس أول الى وظيفة مفتش في التعليم الاعدادى — يعتبر بمثابة ترقية حقيقية وان لم يصلح له منح درجة مالية — أساس ذلك أن وظيفة المفتش أرقى في مدارج السلم الإدارى من وظيفة مدرس أول — التذب في هذه الحالة له ملو له الخاص وأحكامه المتميزة ولا ينصرف الى التذب المؤقت المنصوص عليه بقانون نظام موظفى الدولة .

ملخص الحكم :

لئن كان التعيين في وظيفة مفتش في التعليم الاعدادى لا يصلح له منح درجة مالية الا أنه يعتبر بمثابة ترقية حقيقية لأن هذه الوظيفة كما هو واضح من القرار الوزارى رقم ٢٢٥ الصادر في ١٦ من يونية سنة ١٩٥٥ من وزير التربية والتعليم بشأن القواعد التى تتبع في شغل الوظائف الفنية في مدارج السلم الإدارى من وظيفة مدرس أول . كما ينص القرار المذكور على أنه عند الترقية الى وظائف النظر والوكلاء والمفتشين والمدرسين الأوائل يرتب المرشحون حسب أقدميتهم في كشوف الترشيح وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القرار وترتب

الأماكن حسب أفضليتها ويعطى الأقدم المكان الأفضل وهكذا ٠٠ وعلى مقتضى ذلك يكون النقل من وظيفة مدرس أول الى مفتش معتمدا بمثابة الترقية في مدارج السلم الادارى مما يجعلها خاضعة لرقابة القضاء الادارى ٠ ولا يغير من طبيعة القرار المطعون فيه ، وكونه منظويا على ترقية وظيفية ما نص عليه من نقل المطعون ضدهم الى وظائف مفتشين بالاعدادى ندبا ، ذلك أن النذب في الحالة المعروضة له مدلوله الخاص وأحكامه التى ينفرد بها ، ولا ينصرف الى النذب المؤقت المنصوص عليه في المادة ٤٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وآية ذلك ما نصت عليه المادة السادسة من القرار رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ ذاته من انه اذا كان عدد المرشحين المستوفين للشروط في أية حالة أقل من العدد المطلوب يجوز التجاوز عن بعض الشروط التى تؤهل للترشيح وفي هذه الحالة يكون شغل الوظيفة بطريق النذب الى أن تستوفى الشروط ويتضح من ذلك أن هذا النص لا ينفى حسب مؤداه أن اسناد الوظيفة للمرشح هو بمثابة ترقية أو أن شغله لها يقع بصورة دائمة مستقرة ، يقطع في ذلك أن تقلد إحدى الوظائف المشار اليها في القرار التنظيمى: سالف الذكر حسبما سلف الايضاح يتم عن طريق الترقية اليها ٠ وليس أدل على أن القرار المطعون فيه انطوى على ترقية المطعون ضدهم مما ورد في محضر لجنة شؤون الموظفين التى صدر عنها الترشيح للترقيات المطعون عليها من أنها في حدود التفتيش الخاص بالمواد الاجتماعية انتهت الى ترقية السادة المدرسين الأوائل بالثانوى ودور المعلمين والمعلمات المينة اسمائهم الى وظائف مفتشين بالاعدادى ٠

(طعن رقم ٨١٩ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

الأصل في الترقية بالاختيار انه من الملاءمات التى ترخص فيها الادارة — مناط ذلك ان يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وان تكون قد استهدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى

النتيجة التى انتهت إليها — للإدارة ان تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط ان تلتزم بتطبيقها فى الحالات الفردية والا خالفت القانون — تطبيق — استيفاء المدعية للشروط التى وضعتها جهة الادارة للترقية الى وظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى — حصول المدعية على تقدير ممتاز فى السنوات السابقة على الترقية يكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته ومن ثم لا يجوز القول بان المطعون فى ترقيتها تفضل المدعية فى هذه الناحية — لا يجوز الحجاج بان نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المدعية نقل نتائجها عن نتائج المدرسة التى تتولى نظارتها المطعون ضدها — هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم الذى وضع المعايير الواجب توافرها فى المرشح فضلا عن ان النتائج تخفض لاعتبارات متعددة تتعلق بامور لا سلطان للمدعية عليها •

ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على القرار الوزارى رقم ٢٥٥ لسنة ١٩٥٥ المعدل بالقرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٦٨ بشأن شروط الترقية لوظيفة مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائى انه حدد المؤهلات ومدد الخدمة فى المرشحين للترقية على الوجه الآتى :

- ١ — مؤهل عال تربوى مع مدة خدمة ١٠ سنوات •
- ٢ — مؤهل بين العالى والمتوسط تربوى بمدة خدمة ١٢ سنة •
- ٣ — مؤهل متوسط تربوى بمدة خدمة ١٤ سنة •

على أن تكون الترقية من بين نظار الابتدائى وتتم الترقية عن طريق مديريات التربية والتعليم المختصة وأن تكون التقارير السرية عن السنتين الأخيرتين ممتازة وأن يكون المرشح فى الدرجة السادسة . وأن يكون مدة البقاء فى الوظيفة الأخيرة ثلاث سنوات وأن يكون المرشح من المشهود له بقوة الشخصية والمقدرة على تحمل المسؤولية وأن تكون الترقية تحت الاختبار لمدة عام •

ومن حيث أن المدعية والمطعون ضدها يتوافر في شأنهما ظروف شغل وظيفية مفتش قسم مساعد بالتعليم الابتدائي الا أن جهة الادارة قامت بترقية المطعون في ترقيتها الى شغل تلك الوظيفة وأسست اختيارها على أن السيذة . . « المطعون ضدها » نمتاز بقوة شخصيتها وبتفوق مدرستها في النشاط العلمي والاجتماعي والرياضي وحصولها على الكثير من كنوس التفوق والميداليات وشهادات التقدير وأن نتائج الامتحانات العامة في مدرستها تفوق نتائج المدرسة التي تتولى نظارتها المدعية .

ومن حيث أنه ولئن كان الأصل في الترقية بالاختيار أنه من الملاحظات التي تترخص فيها الادارة الا أن مناط ذلك يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية الى النتيجة التي انتهت اليها فاذا لم يقع الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه المفاضلة بين المرشحين على أساس الصلاحية في العمل والكفاية وحسن الدراية بمقتضياته والقدرة على الاضطلاع بمسئولياته والنهوض بأعبائه مع سير المواهب الذاتية والاستعدادات الشفصية للموظف كذكائه وحصيلته العلمية وقدرته على الابتكار ومواجهة الأمور وحل المشكلات وللادارة في هذا المجال أن تضع من القواعد والمعايير ما تضبط به اختيارها بشرط أن تلتزم تطبيقها في الحالات الفردية والا خالفت القانون اذا تنكرت في التطبيق مع ما وضعته من القواعد .

ومن حيث أن المدعية مستوفية للشروط التي وضعتها جهة الادارة للترقية الى الوظيفة المذكورة وأن تقاريرها عن السنوات السابقة على الترقية كانت بتقدير ممتاز وهذه التقارير تكشف عن كفاءة الموظف وقوة شخصيته فمن ثم فلا يجوز القول بأن المطعون في ترقيتها تفضل المدعية في هذه الناحية ولا يجوز المجاج بأن نتائج المدرسة التي تتولى نظارتها المدعية تقل نتائجها العامة عن نتائج المدرسة التي تتولى نظارتها المطعون ضدها لأن هذا المعيار لم يتضمنه قرار وزير التربية والتعليم المشار اليه والذي وضع المعايير الواجب توافرها في المرشح وليس من عداد تلك المعايير نتائج الامتحانات العامة لأن تلك النتائج

تخضع لاعتبارات متعددة سواء من ناحية الحالة الاجتماعية للتلاميذ وأولياء أمورهم وللبيئة الموجودة بها المدرسة ومقدار كثافة الفصول ومستوى المدرس القائم بالتدريس وهذه أمور لا سلطان — للمدعية عليها ولذلك لم تضمنها شروط الترقية •

وفي ضوء ما تقدم يكون القرار الطعين قد صدر مخالفا للقانون ويتعين بالتالى الحكم بالغاءه فيما تضمنه من تخطى المدعية فى الترقية الى وظيفة مفتشة مساعدة •

(طعن رقم ٢١٢ لسنة ١٨ قى — جلسة ١٩٧٨/٥/٦)

قاعدة رقم (٢٣٨)

المبدأ :

الترقية التى يجيز القانون الطعن فى القرارات الصادرة بها يندرج فى مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تطو بحكم طبيعتها الوظيفية التى يشغلها فى مدارج السلم الادارى وان لم يصابه ذلك نفع مادى — وظائف المخابر بوزارة التربية والتعليم تتدرج صعودا من وظيفة أمين مخبر الى مساعد مفتش الى مفتش حتى وظيفة مفتش أول مخابر — القرار الصادر بترقية أحد شاغلى وظيفة مساعد مفتش الى وظيفة مفتش أول ندبا يكون مخالفا لقواعد التدرج الوظيفى — لا يغير من هذا النظر أن يكون القرار قد صدر بالنصب الى وظيفة مفتش أول مخابر طالما أن النصب يشكل فى مفهوم القرار تقليدا لوظيفة أعلى فى مجال الاختصاص وليس هو النصب بالمعنى الاصطلاحي لهذا اللفظ — نتيجة ذلك — وجوب أن يتم من بين الحاصلين فعلا على الوظيفة الأدنى مباشرة فى مدارج السلم الوظيفى •

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه.ولئن كانت الترقية التى أجاز القانون الطعن فى القرارات الصادرة بها تنصرف أساسا الى تعيين

الموظف في درجة مالية أعلى من درجته ، الا أنه لا شك في أنه ينسدرج في مدلولها وينطوى في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفية التي يشغلها في مدارج السلم الادارى ، اذ أن الترقية بمعناها الأعم هي ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقديمه على غيره في مدارج السلم الوظيفي والادارى، ويتحقق ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلو وظيفته في مجال الاختصاص وأن لم يصلح هذا التقليد نفع مادي .

وحيث أن الثابت من الاطلاع على الأوراق أنم بتاريخ ١٩٦١/٨/٣١ أصدرت وزارة التربية والتعليم الامر بالتنفيذ رقم ٢٩٦ متضمنا ترقية خمسة من مفتشي المخابر بالدرجة الثالثة الى وظائف مفتش أول مخابر ، وأربعة من مفتشي المخابر بالدرجة الرابعة الى وظائف مفتش أول (ندبا) للمخابر وهؤلاء الأربعة هم ٠٠٠ و ٠٠٠ و ٠٠٠ و ٠٠٠ وقد تبين من الاوراق ما يلي :

أولا : جاء في كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى بوزارة التربية والتعليم المرسل الى هيئة مفوضى الدولة والمؤرخ في ١٦ / ٣ / ١٩٧١ أن الموظفين الأربعة المطعون في ترقيتهم ينتهون الى الكادر الفني المتوسط ، وأن أولهم منح الدرجة الرابعة في ٢١ / ٤ / ١٩٦٠ وكان يشغل وظيفة مفتش معمل من ١٥ / ١ / ١٩٥١ ، وأن الثاني منح الدرجة الرابعة في ١٢ / ١٠ / ١٩٥٧ وكان يشغل وظيفة مفتش معمل من ١٥ / ١ / ١٩٥١ ، وأن الثالث منح الدرجة الرابعة في ٢٧ / ١٢ / ١٩٥٥ وكان يشغل وظيفة مفتش معمل من ٩ / ١٢ / ١٩٥٣ ، وأن الرابع منح الدرجة الرابعة في ٢٦ / ٢ / ١٩٦٠ وكان يشغل وظيفة مفتش معمل من ٣٠ / ٩ / ١٩٥٤ ، أما المدعى فقد منح الدرجة الرابعة الفنية العالية في ٢١ / ٧ / ١٩٥٥ وكان يشغل وظيفة مفتش معمل بدرجة مفتش علوم اعدادى من ٩ / ١١ / ١٩٥٩ .

ثانيا : جاء في كتاب الادارة العامة للتعليم السالف الذكر أن حركة الترقيات موضوع القرار الطعن تضمنت ترقيات بين رجال المعامل الى وظيفة مفتش أول معمل من بين مفتشي المعامل المتدرجين

من وظيفة أمين معمل الحاصلين على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطية أو من بين الحاصلين على مؤهلات عالية ويشغلون وظيفة مفتش معمل بدرجة مفتش علوم اعدادى ، وجاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر بوزارة التربية والتعليم المؤرخ فى ٢٨ / ٤ / ١٩٦٣ أن المدعى شغل وظيفة مفتش معمل ندبا بموجب الأمر المتنفذى رقم ٥١٣ / ١٩٥٩ مع ثلاثة آخرين على سبيل التجربة ، وقد تبين فشل هذه التجربة واستبعد الأربعة بعد ذلك من تفتيش المخابر لعدم قيامهم بمهام وظائفهم على الوجه الاكمل .

ثالثا : جاء بكتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى السالف الذكر انه اعتبارا من تاريخ انشاء وظيفة أمين معمل حتى عام ١٩٦١ لم يكن هناك تدرج للوظائف الفنية العملية وانما كانت الترقيات تتدرج من وظيفة أمين معمل الى وظيفة مفتش معمل ، ثم عدل التدرج من وظيفة أمين معمل الى وظيفة مساعد مفتش معمل ثم مفتش معمل . وبصدور القرار رقم ٧٥ مساعد ١٩٧٠ وضع سلم وظيفى لرجال المعامل على أن يكون شاغلى الوظائف الاشرافية من بين العاملين الحاصلين على مؤهلات متوسطة أو فوق المتوسطية ، وجاء فى كتاب كبير مفتشى المعامل بوزارة التربية والتعليم المؤرخ ٢٨ / ٤ / ١٩٦٣ أن الوظائف الفنية بالوزارة قسمان : الأول ويشمل الوظائف الفنية التربوية ويشترط أصلا لشغلها الحصول على مؤهل عال فيما عدا الوظائف الفنية التربوية بالتعليم الابتدائى التى لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل عال والقسم الثانى يشمل الوظائف الفنية غير التربوية وهذه لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل عال ، فاذا كان من يشغلها حاصل على مؤهل عال فتكون هذه ميزة لها تقديرها عند المفاضلة بين أفراد الصف الواحد من المرشحين للترقية .

رابعا : جاء بكتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ فى ١١ / ١١ / ١٩٦٢ أن أساس الترقية من مفتش مخابر الى مفتش أول مخابر عناصر ستة : الأول الدرجة المالية والثانى المؤهل والثالث تحقيق رغبة المرشح والرابع الحالة الصحية والخامس التقارير السرية السنوية والسادس الاختبارات المباشرة وغير المباشرة لتقييم الشخصية والكفاية ، وانه

روعى عند الاختيار النوعى لوظيفة مفتش أول مخابر أقدمية العمل بالمخابر وأقدمية التوظيف .

خامسا : تبين من الاطلاع على التقارير السرية السنوية للمرتين الى وظيفة مفتش أول مخابر من موظفى الدرجة الرابعة أن كلا من المطعون فى ترفيتهم الثلاثة الأول ، حصل على تقدير ممتاز فى كل من سنتى ٥٩ ، ١٩٦٠ أما الرابع فقد حصل على تقدير جيد فى كل من هاتين السنتين ، أما المدعى فقد جاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ فى ٢٨ / ١١ / ١٩٦٢ انه حصل على ٧٦ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٥٩ / ١٩٦٠ ، وعلى ٨٠ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٦٠ / ١٩٦١ وعلى ٥١ درجة فى التقرير السرى عن سنة ٦١ / ١٩٦٢ . ومرفق بالكتاب المذكور تقرير عن نتيجة الاختبار الميدانى والشخصى الذى أجرى للمرشحين لوظيفة مفتش أول مخابر وقد جاء فيه أن كلا من ٥٠٠٠٠ و ٥٠٠٠٠ حصل على نتيجة نهائية مقدارها ٩٥ درجة وحصل كل من ٥٠٠٠٠ و ٥٠٠٠٠ على نتيجة نهائية مقدارها ٦٤ درجة ، وهذا التقرير مؤرخ فى ١٧ / ٧ / ١٩٦١ ومذيل بتوقيع كبير مفتشى المخابر ، أما عن المدعى فقد جاء فى كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى المؤرخ فى ١٤ / ٣ / ١٩٧١ السابق الاشارة اليه أنه لم يمكن العثور على نتيجة اختبار له لضى أكثر من عشر سنوات على هذا الاختبار .

سادسا : جاء فى كتاب كبير مفتشى المخابر المؤرخ ١٩ / ٣ / ١٩٦٢ أن التفتيش على عمل الطاعن كشف عن عدة مخالفات ارتكبها سنة ١٩٦٠ ، وأنه لم يتعاون مع منطقة كفر الشيخ حتى طلب مدير عام المنطقة نقله تخلصا منه وذلك بكتاب المنطقة السرى المرسل الى التفتيش فى ٢٢ / ١١ / ١٩٦١ ، وجاء فى كتاب مدير عام مديرية التربية والتعليم بكفر الشيخ المرسل الى كبير مفتشى المخابر فى ٢٩ / ٤ / ١٩٦٣ أن أوراق التحقيق الذى أجرته النيابة الادارية فى القضية ٢٠٣ لسنة ١٩٦١ والمتعلق بالمخالفات المالية التى ارتكبها الطاعن ، هذه الأوراق أرسلت الى ادارة الدعوى التأديبية فى ٢٥ / ٣ / ١٩٦٣ ، لاتخاذ الاجراءات اللازمة نحو محاكمة المخالفين

في هذه القضية تأديبيا وذلك بناء على قرار المديرية بتاريخ
٣٠ / ٣ / ١٩٦٣ .

سأما : جاء في كتاب الادارة العامة للتعليم الثانوى المؤرخ في
١٦ / ٣ / ١٩٧١ انه في عام ١٩٦٧ رأت الوزارة الانتفاع بالحاصلين
على مؤهلات عالية من بين رجال المعامل لسد العجز القائم بتفتيش
العلوم ، فصدر بذلك أمر تنفيذى في ١٠ / ٨ / ١٩٦٧ بقرعيتهم الى
وظيفة مفتش علوم ثانوى ، وشمل هذا القرار اثنين أحدهما المدعى
الذى رقى من وظيفة مفتش معامل بدرجة مفتش علوم اعدادى الى
وظيفة مفتش علوم ثانوى ثم رقى بعد ذلك الى وظيفة مفتش أول
علوم ثانوى ، ويشغل الآن الدرجة الثانية مثل زملائه في الأقدمية
الحاصلين على نفس المؤهل ، وبذلك فانه لم يضار بنقله الى تفتيش
العلوم ، بل انه لو بقى ضمن العاملين بالمعامل لما اكتسب المركز الأدبى
الذى يشغله بتفتيش العلوم .

وحيث أنه يخلص من جماع ما تقدم أن للمدعى مصلحة ظاهرة
في الطعن في القرار رقم ٢٩٦ بتاريخ ٣١ / ٨ / ١٩٦١ الذى تخطاه
في الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر نجبا ، وذلك أن الترقية الى
هذه الوظيفة قد تمت من بين مفتشى المخابر الذين يشغلون الدرجة
الرابعة سواء كانوا ينتقلون الى الكادر الفنى المتوسط أو الى الكادر
الفنى العالى ، وذلك اعتبارا بأن وظيفة مفتش أول مخابر هى وظيفة
فنية غير تربوية لا يشترط في شاغلها أن يكون حائزا على مؤهل عال وان
كان يجوز شغلها من بين حملة المؤهلات العالية ، وإذا كان المدعى
ينتمى أصلا الى تفتيش العلوم ويشغل وظيفة تربوية الا أن نقله الى
تفتيش المخابر ليس من شأنه أن يخل بحقوقه في التدرج في وظائف
المخابر طالما توافرت فيه شروط الترقية في مدارج هذا النوع من
الوظائف ، هذا وقد أوضح المدعى - على ما سلف بيانه - وجه
مصلحته في الترقية الى وظيفة مفتش مخابر على اعتبار انها وظيفة
أعلى في مدارج السلم الوظيفى للمخابر .

وحيث أنه من ناحية أخرى فقد تبين من الاطلاع على الأوراق

انه جاء بالكتاب المرسل من مدير ادارة الشئون القانونية بوزارة التربية والتعليم الى ادارة قضايا الحكومة بتاريخ ٤ / ١٢ / ١٩٧٢ عن الحالة الوظيفية للسيد / ٠٠٠٠٠٠ انه رقى مفتشاً مساعداً للمعامل في ٩ / ١١ / ١٩٥٣ ، ولم يعثر في ملف خدمته على أوامر ادارية بترقيته الى مفتش معامل وانما قام بعمل هذه الوظيفة من سنة ١٩٥٤ الى سنة ١٩٦١ عندما رقى الى وظيفة مفتش أول معامل بالقرار المطعون فيه هذا والواضح من استقراء القرار المطعون فيه وما اشتمل عليه من ترقيات أن وظائف المخابر تتدرج صعوداً من وظيفة أمين مخبر الى وظيفة مساعد مفتش للمخابر (ندبا) ، ومن وظيفة مساعد مفتش للمخابر الى وظيفة مفتش مخابر ومن وظيفة مفتش مخابر الى وظيفة مفتش أول للمخابر (ندبا) ، وهو الأمر الذي يقطع بأن ترقية السيد / ٠٠٠٠٠٠ من مساعد مفتش مخابر الى مفتش أول مخابر قد جاءت مخالفة لقواعد التدرج الوظيفي في وظائف المخابر الذي تخطى بهذه الترقية وظيفة مفتش مخابر ، أما قيامه بعمل هذه الوظيفة دون ترقية اليها فليس يجيز هذا التخطي طالما أن النذب الى وظيفة مفتش أول مخابر يشكل في مفهوم القرار الطعن تقليداً لمفتش المخابر لوظيفة أعلى في مجال الاختصاص ، وليس هو النذب بالمعنى الاصطلاحي لهذا اللفظ ، فوجب إذن أن يتم من بين الحاصلين فعلاً على الوظيفة الأدنى مباشرة في مدارج السلم الوظيفي وهي وظيفة مفتش مخابر .

وحيث انه متى كان ذلك فإن القرار المطعون فيه — اذ تضمن ترقية السيد / ٠٠٠٠٠٠٠ الى مفتش أول مخابر دون أن يصدر قرار قبل ذلك بترقيته الى وظيفة مفتش مخابر متخطياً بذلك المدعى الذي كان قد عين مفتشاً للمخابر يكون قد جاء مشوباً بعيب مخالفة القانون ، ومن ثم يتعين الحكم بالغاءه فيما تضمنه من هذا التخطي ، أما ما تعلقت به جهة الادارة من أسباب بررت بها عدم صلاحية المدعى للترقية الى وظيفة مفتش أول فهي لا تقوم حائلاً بينه وبين الترقية ، ذلك أن قواعد الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر لم تشترط قضاء مدة معينة في وظيفة مفتش مخابر ، وانما كانت تقوم على أقدمية الدرجة المالية والمؤهل الدراسي والتقارير السرية ونتائج الاختبارات ، هذا والمدعى حاصل على مؤهل عال وكان وقت صدور القرار الطعن في الدرجة

الرابعة الفنية العالية منذ ٢١ / ٧ / ١٩٥٥ ، بينما كان المرقون يالقرار المذكور في الدرجة الرابعة الفنية بالكادر المتوسط وقد حصل أقدمهم على هذه الدرجة في ٢٧ / ١٢ / ١٩٥٥ أى بعد أن حصل عليها المدعى أما عن نتائج الاختبار الميداني والشخصي الذي تم عند اجراء الترقيات فقد ذكرت جهة الادارة انه لم يمكن العثور على نتيجة اختبار المدعى لمضى مدة طويلة على هذا الاختبار ، هذا ولا يسوغ أن يضار المدعى بفقد نتيجة اختبار طالما أنه لا يدل له في ذلك ، أما عن المخالفات التي نسبت الى المدعى وقت أن كان قائما بعمل مفتش مخابر بمنطقة كفر الشيخ التعليمية وهي المخالفات موضوع الدعوى التأديبية رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٦١ ، فان جهة الادارة لم تقدم دليلا على ثبوت الاتهام قبل المدعى في القضية المذكورة رغم طلب هذه القضية مرارا وتكرارا ومن ثم فليس هناك دليل على صحة هذا الاتهام من شأنه أن يجول دون ترقية المدعى خاصة وأن تقريرى المدعى عن السنتين السابقتين على الترقيات موضوع القرار الطمين قد أوضحا أن مرتبة كفايته في هاتين السنتين لا تقل عن مرتبة ٥٠٠٠ الذى أقرت جهة الادارة ترقيته .

ومن حيث انه بناء على ماتقدم يكون الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب وأخطأ في تطبيق القانون اذ قضى برفض طلبات المدعى، ومن ثم بتعين — والحالة هذه — القضاء بالغائه وبإلغاء القرار الصادر في ٣١ / ٨ / ١٩٦١ برقم ٢٩٦ فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى وظيفة مفتش أول مخابر وما يترتب على ذلك من آثار مع الزام الجهة الادارية المصروفات .

(طعن رقم ١٠٦١ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٢٣٩)

المبدأ :

اعتماد وزير التربية والتعليم في أول ابريل سنة ١٩٦٣ قواعد تثبيت المفتشين الاداريين والمنتدبين والدارسين في برنامج الرقنين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية في وظائفهم — شروط التثبيت

في وظيفة مفتش إداري التي تضمنتها هذه القواعد هي أن يكون المثبت في الدرجة الرابعة على الأقل ، والا يكون قد وقعت عليه عقوبات خلال الثلاث سنوات الأخيرة والا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو نقل تقاريره السرية عن مستوى جيد — أقرار جهة الإدارة بأن المدعى قد توافرت فيه شروط الترقية الى وظيفة مفتش ماعدا شرط عدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار اليها في القواعد سائلة الذكر مما كان سببا لتخطيه في الترقية الى وظيفة مفتش إداري بالقرار المطعون فيه — اذا تبين أن المدعى يسبق أحد المطعون في ترقيتهم في الأقدمية ويتساوى معه في الكفاية يكون المدعى أحق منه في الترقية — بثبوت أن اثنين من المرشحين الى وظيفة مفتش إداري بالقرار المطعون فيه قد وقع عليهما جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصة بالترقية يدل على أن الوزارة لم تعمل في شأنهما شرط عدم توقيع جزاء عليهما — نتيجة ذلك أن القرار المطعون فيه الصادر بالترقية الى وظيفة مفتش إداري يكون مخالفا للقانون فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى هذه الوظيفة .

ملخص الحكم :

يمين من الاطلاع على أوراق الطعن أن السيد / وزير التربية والتعليم قد اعتمد في أول أبريل سنة ١٩٦٣ قسواعد تثبيت المفتشين الإداريين والمنتدبين والدارسين في برنامج المرشحين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ بصفة نهائية في وظائفهم ، وقد تضمنت هذه القواعد شروط التثبيت في وظيفة مفتش وهي أن يكون المثبت في الدرجة الرابعة على الأقل والا يكون قد وقعت عليه عقوبات خلال الثلاث سنوات الأخيرة والا يكون محالا للمحاكمة التأديبية أو نقل تقاريره السرية عن مستوى جيد ، كما تبين من رد الوزارة المدعى عليها أن المدعى اجتاز برنامج المرشحين ندبا للوظائف الادارية عام ١٩٦١ وأنه استبعد من بين المثبتين في وظائف مفتش الصادر بهم الأمر التنفيذي المطعون فيه رقم ٢٣ في ٢٦ / ١ / ١٩٦٥ بسبب توقيع عقوبة خصم يوم من مرتبه في ١٥ / ٧ / ١٩٦٤ وأنه رقى بعد ذلك الى وظيفة مفتش إداري بالأمر رقم ٥٤٠ بتاريخ ١١ / ١١ / ١٩٦٧ ويستفاد مما تقدم أن الوزارة

المدعى عليها أقرت بتوافر شروط ترقية المدعى الى وظيفة مفتش ادارى
عدا شرط عدم توقيع عقوبة عليه خلال المدة المشار اليها فى القواعد
المذكورة وأن سبب تخطيه هو توقيع الجزاء السابق عليه •

ومن حيث أنه تبين من الكشف المقارن بحالة المدعى والمطعون فى
ترقيتهم أن المدعى أحد المطعون فى ترقيتهم وهو السيد /
اذ الثابت من هذا الكشف أنه وأن اتحدت أقدمية المدعى فى الدرجة
السادسة ترجع الى ٢٨ / ١١ / ١٩٦٠ بينما ترجع أقدمية المطعون فى
ترقيته الى ٢٨ / ٩ / ١٩٦١ ، ومن ثم يكون المدعى وقد تساوى معه
فى الكفاية أحق بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى من المطعون فى ترقيته،
كما تبين من نشرة وزارة التربية والتعليم بتاريخى ١٦ من أبريل والأول
من أغسطس سنة ١٩٦٥ أن اثنين من المرشحين الى وظيفة مفتش ادارى
بالقرار المطعون فيه وهما السيدان و وقد وقع
عليهما جزاءات خلال المدة المحددة بالقواعد الخاصة بالترقية اذ وقع
على كل منهما جزاء الانذار الأول بتاريخ ٢٥ / ١٠ / ١٩٦٤ والثانى
بتاريخ ٢٣ / ١ / ١٩٦٥ أى خلال الثلاث السنوات السابقة على القرار
المطعون فيه ، مما يدل على أن الوزارة لم تعمل فى شأنهما شرط عدم
توقيع جزاء عليهما •

ومن حيث أنه تأسيسا على ما تقدم ، واذا تبين أن المدعى أحق
بالترقية الى وظيفة مفتش ادارى من المطعون فى ترقيته
على ما سبق بيانه ، فضلا على أن القرار المطعون فيه شمل بالترقية
السبدين المشار اليهما رغم توقيع جزاءات عليهما خلال الفترة المحددة
بالقواعد ، فمن ثم فان هذا القرار يكون قد صدر مخالفا للقانون فيما
تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى وظيفة مفتش ادارى •

قاعدة رقم (٢٤٠)

المبدأ :

للجهة الادارية ان تضع قواعد تنظيمية عامة لممارسة سلطتها التقديرية في مجال الترقية بالاختيار — مناط ذلك لا تكون هذه القواعد مخالفة للقانون — مثال : وضع شرط في ترقية نظار المدارس الثانوية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية هو أن يكون الناظر في مدرسة لا تقل فصولها عن خمسة عشر فصلا — مخالفة هذا الشرط للقانون .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان للجهة الادارية في مجال الترقية بالاختيار أن تضبط ممارستها لسلطتها التقديرية بما ترى وضعه من القواعد التنظيمية العامة ، الا أن ذلك منوط بالا تكون هذه القواعد أو الضوابط مخالفة للقانون .

وقد صدرت حركة الترقيات المطعون فيها في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومفاد نص المادتين ٢١ ، ٢٩ من هذا القانون أن الترقية من الدرجة الثالثة الى الدرجة الثانية تكون بالاختيار للكفاية وعند التساوى في مرتبة الكفاية يفضل الأسبق في الأقدمية وقد رسم المشرع الطريق التي يجب على الجهة الادارية اتباعه للوقوف على مدى كفاية العاملين ، وذلك بوضع تقارير سرية سنوية عنهم تكون الأساس الذي تقوم عليه الترقية بالاختيار وعلى ذلك فإنه لايسوغ لها أن تطرح جانب التقارير السرية كلية وتسلك طريقا آخر للمفاضلة بين العاملين عند النظر في ترقيةاتهم .

ومن حيث أن دفاع الوزارة الوحيد في عدم ترقيةها للمدعى الى الدرجة الثانية بالاختيار يقوم على أن المدرسة التي كان ناظرا يقل عدد فصولها عن ١٥ فصلا ، وهذا الشرط لايدل بذاته على مدى كفاية المدعى بحيث يكون تخلفه مما يهدر الثابت بتقارير الكفاية ، وهي كما سبق البيان في المقام الأول الذي يتعين الاستناد اليه كمييار للمفاضلة

عند الترقية بالاقتدار ، خاصة وبعد أن نص الشارع بالنسبة للترقية من الدرجة الثالثة وما فوقها على التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية وبهذه المثابة فإن الوزارة إذ تخطت المدعى في الترقية للسبب المذكور فقط فإن هذا التخطي يكون غير قائم على أساس سليم ، وخصوصا وأنه أسبق من بعض الذين شملتهم هذه الترقية في أقدمية الدرجة الثالثة ولم تقدم الوزارة مليدل على أنهم كانوا يفوقونه في الكفاية وفضلتهم عليه لذلك في الترقية .

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٥/٦)

قاعدة رقم (٢٤١)

المبدأ :

القاعدة التي قررتها وزارة التربية والتعليم بترقية حملة دبلوم معهد التربية العالي أو العالي مع اجازة التدريس بالاقتدار — القول باخلالها بقاعدة المساواة مع حملة المؤهلات المالية — لاسند له .

ملخص الحكم :

أن القاعدة التي وضعتها الوزارة وجرت الترقية على أساسها ومفادها أن يقع الاختيار من بين أولئك الذين يحملون دبلوم معهد التربية العالي أو العالي مع اجازة التدريس ، ممن ترجع أقدميتهم في الدرجة السادسة الى ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٤٧ لانتطوي على مخالفته للقوانين واللوائح ومرد الحكمة فيها الى ما لأصحاب هذه المؤهلات التربوية بالذات من افضلية في وظائف التدريس ويكون معيار الترقية بالاقتدار في هذه الحالة مرتكنا الى الحق الثابت للإدارة فيما تقرره كعنصر من عناصر المفاضلة في مقام هذا النوع من الترقية كما استقر على ذلك قضاء هذه المحكمة .

(طعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٦)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المبدأ :

وضع قاعدة تقضى بالترقية بالاختيار الى الدرجة الرابعة لناظرات المدارس الابتدائية والثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانية المعينة بقرار وزارى والمقرر لناظراتها الدرجة الرابعة الفنية ممن أمضين المدة المقررة فى الدرجة الخامسة — تحديد هذه المدارس بالقرار الوزارى رقم ٩٥٠٤ المؤرخ ٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ — عدم ورود اسم مدرسة أحدى الناظرات ضمن هذه المدارس — تخلف قاعدة الترقية بالاختيار فى شأنها •

ملخص الحكم :

أن قواعد الترقية الى الدرجة الرابعة الفنية بالكادر الفنى العالى الذى تشغل المطعمون ضدها أحدى وظائفه فى ميزانية ١٩٥٠ / ١٩٥١ الخاصة بالترقيات التى تمت فى أغسطس وسبتمبر وأكتوبر سنة ١٩٥٠ تنص فى البند الثانى منها ، وهو الذى تؤسس المطعمون ضدها عليه دعواها ، على أن « يرقى بالاختيار ناظرات المدارس الابتدائية والثانوية وما يعادلها من مدارس الدرجة الثانية التى تقرر لشاغلها الدرجة الرابعة والمعينة بقرار وزارى ممن أمضين المدة المقررة فى الدرجة الخامسة » •

ويبين من الاطلاع على صورة القرار الوزارى رقم ٩٥٠٤ بتاريخ ٣ من أغسطس سنة ١٩٥٠ أن هذا القرار نص فى المادة الأولى منه على أن تقسم المدارس الابتدائية للبنات الى ثلاث درجات أولى وثانية وثالثة ، وبعد أن حددت المادة الثانية المدارس التى تضمها كل درجة من هذه الدرجات نصت فى فقرتها الأخيرة على أن « يشغل ناظرات مدارس الدرجة الأولى الدرجة الثالثة ، وناظرات مدارس الدرجة الثانية الدرجة الرابعة وناظرات مدارس الدرجة الثالثة الدرجة الخامسة » •

وباستعراض أسماء مدارس الدرجة الثانية المقرر لناظراتها
الدرجة الرابعة والمحددة في القرار المذكور يتضح أنها لا تتضمن اسم
مدرسة النهضة المصرية للبنات بشبرا وهي التي كانت المطعون ضدها
ناظرة لها حين صدور الترقيات المطعون فيها ، وينبنى على ذلك تخلف
قاعدة الترقية بالاختيار بالنسبة للمطعون ضدها .

(طعن رقم ١٠٣٨ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٤/١٥)

قاعدة رقم (٢٤٣)

المبدأ :

صدور الترقية بالتطبيق للسلطة المطلقة المنصوص عليها بقرار
مجلس الوزراء الصادر في ١٧ / ٥ / ١٩٥٠ — ترخص الإدارة في
أجرائها بشرط عدم إساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

متى تبين أن الترقيات الى الدرجة الثانية الصادرة من وزارة
التربية والتعليم في أغسطس سنة ١٩٥٠ كانت مستندة الى سلطة
الإدارة ، أعمالا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من مايو سنة
١٩٥٠ — بحيث يعود القول الفصل فيها الى تقديرها المطلق والى محض
ترخصها ، ولا يؤثمها الا عيب الانحراف بالسلطة — فإنه لا محل
للقوف عند أقدمية المطعون لصالحه بالنسبة الى من تخطوه ، أو
التشبه بمقارنة كفايته بكفائتهم ، لأن المفاضلة بين الموظفين في مجال
الترقية بالاختيار أمر متروك لتقدير الإدارة تستهدى فيه بما يتحلى
به الموظف من مزايا وصفات ، وماتلمسه فيه من كفاية واستعداد خلال
اضطلاع بعمله ، وما يتجمع لديه عن ماضيه وحاضره من عناصر تميزها
على إقامة موازين التفاضل بالقسط ، وهذا التقدير تستقل به الإدارة
بلا معقب عليها في ذلك مادام قد برى قرارها من عيب الانحراف
بالسلطة ، وهو ما لم يقيم عليه حليل .

(طعن رقم ٦٨٨ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٢٩)

قاعدة رقم (٢٤٤)

المبدأ :

القرارات الوزارية المنظمة لشروط شغل وظائف التدريس بوزارة التعليم لا تتضمن قواعد تنظيمية عامة يستمد منها الموظف حقه في الترقية مباشرة — هي قرارات تتضمن الشروط التي يجب على جهة الادارة مراعاتها عند اجراء الترقية الى تلك الوظائف — الاثر المترتب على ذلك: ضرورة اصدار قرار ادارى بالترقية اذا ماتوافرت هذه الشروط — اجراء الترقية او عدم اجرائها يظل امر متروكا لجهة الادارة تتخذه في الوقت الذي تراه مناسباً حسب حاجة العمل وفي حدود الوظائف الخالية — لا يجوز الزام جهة الادارة باجراء الترقية في تاريخ معين — الاحتجاج بان ثمة قرارا سلبيا بالامتناع عن اجراء حركة الترقيات غير صحيح — اساس ذلك : أن القرار السلبي هو امتناع عن اصدار قرار كان واجبا على الادارة اصداره بحكم القانون .

ملخص الحكم :

أن القرارات الوزارية المنظمة لشغل وظائف التدريس بوزارة التربية والتعليم لا تتضمن قواعد تنظيمية عامة يستمد منها الموظف حقه في الترقية مباشرة دون حاجة الى اصدار قرار ادارى بذلك من الجهة المختصة وانما كل ما تتضمنه هذه القرارات الوزارية هو بيان الشروط التي يجب على جهة الادارة مراعاتها عند اجراء الترقية الى تلك الوظائف وبذلك فانه اذا ماتوافرت هذه الشروط فان اجراء الترقية او عدم اجرائها يظل امرا متروكا لتقدير جهة الادارة تتخذه في الوقت الذي تراه مناسباً حسب حاجة العمل وفي حدود الوظائف الخالية . ومصدقا على ذلك فان قرار وزير التربية والتعليم رقم ٧٥ لسنة ١٩٧٠ — بتاريخ ٩ / ٥ / ١٩٧٠ بشأن قواعد التنقلات والترقيات للوظائف الفنية وقراره رقم ١٨٩ لسنة ١٩٧٠ بتاريخ ١١ / ٨ / ١٩٧٠ بشأن ترقية المدرسين الاوائل للعام الدراسي ٧٠ / ١٩٧١ لم يتضمنا ترقية الى وظيفة مدرس أول ثانوى أو وكيل اعدادى اللتين يدعى المدعى

تخطيه في الترقية اليهما بل تنص هذان القراران الوزاريان القواعد العامة بشأن الترقية الى الوظائف الفنية ومنها هاتانوظيفتان • ومن ثم لم يتضمنا تخطيا للمدعى في الترقية ، كما لم يتضمنا الزاما على جهة الادارة بالترقية في تاريخ معين حتى يمكن أن يقال بأن ثمة قرارا سلبيا من جهة الادارة بالامتناع عن ترقية المدعى يحق له أن يطلب الغاء ذلك أن القرار السلبى هو بهذه المثابة تصرف ادارى سلبى مستكمل لجميع العناصر التى تجعل منه قرارا اداريا قابلا للطعن فيه بطريق الالغاء •

ومن حيث أنه متى كان من المقرر قانونا أن لجهة الادارة أن تختار الوقت الملائم لاجراء الترقية ولم يحدد المدعى قرارا معيناً يتضمن تخطيه في الترقية فان عدم قيام وزارة التربية والتعليم بترقية المدعى الى وظيفة مدرس ثانوى أو وكيل اعدادى منذ ١ / ٩ / ١٩٧٠ استنادا الى القرارين رقمين ٧٥ لسنة ١٩٧٠ و ١٨٩ لسنة ١٩٧٠ المشار اليهما لا يشكل قرارا سلبيا مستوفيا للعناصر التى تجعل منه قرارا اداريا قابلا للطعن فيه بالالغاء • ومن ثم يكون طلب المدعى الغائه بالدعوى الراهنة غير مقبول •

(طعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

القاعدة في اجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطى الاقدم الى الاحدث الا اذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى في درجة الكفاية يتمين ترقية الاقدم - المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى والذي يجيز اعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ماتراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التى تجريها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية - باطل بطلانا مطلق - أساس ذلك : يتعين الاعتداد فيما بين المستوفين لشرائط شغل الوظيفة بترتيب اقدمياتهم - القول بغير ذلك يؤدى الى اهدار المراكز القانونية

المتساوية التي استقرت من حيث الأقدميات بغير مقتضى — إذا كان لجهة الإدارة أن تضع من الضوابط في حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فإن هذه السلطة تجد حدها الطبيعي في أن تكون مطابقة للقانون وللقواعد العامة وأن تحسن استعمالها إذا أجرت الإدارة اختصارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لان معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لاهدار الأقدميات فضلا من عدم امكان الرقابة على مثل هذه الاجراءات .

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه لم يخطئ حين انتهى الى الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى وظيفة موجه عام وترقية من تليه في أقدمية الفئة المالية « الثانية » وفي الوظيفة الأدنى موجه أول دون امتياز ظاهر لها عليه في الكفاية اذ أن ما قرره الواقع وترتيب الأقدمية فيما بينهما في تلك الفئة وفي الوظيفة السابقة مما لا يتغير تبعا لتقديرات وكلاء الوزارة مادام أن صلاحية كليهما لشغل الوظيفة وأهليته لها غير منكورة اذ الترقية لها تحكمها القاعدة العامة في الترقيات وهي أنه لايجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان هذا اكفاً وعند التساوى يتعين ترقية الأقدم ولا محل لما يثيره الطعن من أن مؤدى القرار الوزاري رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفني اعادة ترتيب شاغلي وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ماتراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة التي تجريها مع كل منهم عندئذ كاختيار للصلاحية لها حيث تجرى تقسيمهم الى فئتين أول وثان اذ لا أساس لذلك من القانون الذي يقتضى الاعتراف فيما بين المستوفين شرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدمياتهم في سابقتها ، والاخذ بما يتجه اليه الطعن يؤدي الى اصدار المراكز القانونية التي استقرت لذويها من حيث قدم كل منهم في درجته ووظيفته وترتيبه بين اقرانه فيها وما كان عليه خلال شغلها من درجة في الكفاية والى قلب الأقدميات أو تغييرها في مجال الترقية بغير مقتضى بين المستوفين شرائطها وهو ما لا يملك القرار تغييره أو تحويل لجنة

الوكلاء اجراء لمخالفة ذلك للقواعد القانونية واجبة الاتباع في الخصوص وخروجه عن سلطة مصدره والتي لاتعدو في خصوص موضوعه ترتيب أعمال الوظائف وضوابط اسنادها الى شاغلي الوظائف الأدنى فلا يصح إلا في الحدود التي تكون احكامها فيها مجرد تنظيم للعمل وتقسيم له وتوزيعه على هؤلاء وباحسان قواعد تقدير كفايتهم لشغلها ولهذا — فان ماتضمنه القرار المشار اليه مما كانت نتيجة تطبيقه إعادة ترتيب وضع كل من المطعون ضده ومن شملها القرار المطعون فيه على غير الاساس الصحيح قانونا يكون باطلا ودعوى المطعون ضده ، تقوم على ما اورده في مذكراته الشارحة ردا على دفاع الوزارة على بطلان القرار في الخصوص ولم يجاوز الحكم طلباته حين اسس قضائه على ذلك فهذه القاعدة على ماتقدم غير صحيحة وكما سبق أن قضت هذه المحكمة في حكمها في الطعن رقم ٨٠٥ لسنة ٢٦ ق بجلسة ١٩٨٢/٣/٢١ فانه اذا كان للادارة أن تضع من الضوابط في حدود سلطتها التقديرية ماتراه أكفل بحق الاختيار للوظائف فان هذه السلطة تجرد حدها الطبيعي في أن تكون مطابقة للقانون ولقواعده العامة وأن تحقق استعمالها ، فاذا جاءت ووضعت القاعدة التي من مقتضاها اجراء اختبار شخصي للترقية الى الوظائف التي ارتأتها فما كان يجوز لها أن تقسم الناجحين الى طوائف لأن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لاهدار الأقدميات مع عدم امكان الرقابة على مثل هذه الاجراءات وهو أمر يخالف القانون وتآباه العدالة مما يجعل الشرط الذي احتوته أحكام المادة ٤ من هذا القرار الوزاري رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ بالنسبة لهذا التقسيم باطلا بطلانا مطلقا *

(طعن رقم ٨٧٦ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢٨)

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

المادة ١٥ من قانون العاملين المستندين بالدولة —
المادة الخامسة من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والاشراف

والتوجيه الفني والوظائف الأخرى معدلا بالقرار رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ —
المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاختيار أن تضع
ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذلك حسب ظروف
العمل وطبيعة احتياجاته — يشترط في تلك الضوابط والمعايير (١) أن
تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها
من العاملين دون غيرهم . (٢) ألا تكون تلك الضوابط والمعايير مخالفة
لأى حكم من أحكام الترقية بالاختيار بحيث تهدر قاعدة الترقية
المنصوص عليها في القانون (٣) أن تكون الضوابط والمعايير معلومة
لدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم في ضوءها — اذا وضعت
الضوابط والمعايير مع الهدف المتقدم فانه لايجوز بعد ذلك لسلطة أدنى
أن تغفل أعمالها أو أن تخرج عن مضمونها أو أن تضيف اليها جديدا
والا كان قرار الترقية الذي يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب
ومخالفا للقانون — تطبيق .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين
المدنيين بالدولة والذي صدر القرار المطعون فيه في ظل العمل باحكامه
تقتضى بأن تكون الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها
سنويا ومايعلوها من وظائف بالاختيار . . ويستهدى في تحديد مرتبه
كفاية شاغلي هذه الوظائف عند الترقية بما ورد بملف خدمتهم وبما
يبيده الرؤساء عنهم . . . ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على
اقتراح لجنة شؤون العاملين اضافة ضوابط ومعايير للترقية بالاختيار
بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة . واستنادا لهذا النص صدر
قرار وزير التربية والتعليم رقم ٨٥ في ٢١ من مايو سنة ١٩٧٤ بشأن
قواعد النقل والتعيين في وظائف هيئات التدريس والاشراف والتوجيه
الفني والوظائف الفنية الأخرى والمعدل بالقرار رقم ٩٠ في ٢٩ من
يونية سنة ١٩٧٥ ونصت المادة الخامسة منه على أن « يكون الترشيح
للتعيين في الوظائف الموضحة بعد باختبارات شخصية تجريها لجنة
الوكلاء لشاغلي المستوى السابق بشرط أن يكون المرشح باقيا له في
الخدمة اعتبارا من ٣١ من ديسمبر من السنة التي يتم فيها التعيين في

الوظيفة الأعلى عام على الأقل : ١ — مدير تربية وتعليم — مدير إدارة تعليمية من المستوى الاول — مدير إدارة عامة بديوان الوزارة — مستشار مادة ٢٠ — مدير إدارة تعليمية من المستوى الثانى — وكيل مديرية تعليمية — مدير إدارة بديوان الوزارة — موجه عام مادة ٥ ، ويرتب المرشحون ترقيا تنازليا فيما بينهم طبقا لمدة البقاء فى الوظيفة الاخيرة وفى حالة التساوى يفضل المتقدم فى تاريخ الاشتغال بالتعليم فالأقدم تخرجاً فالأكبر سناً . ويعين اللائقون الذين اجتازوا بنجاح الاختبار الشخصى بالمستوى الاول بالترتيب ثم الذين اجتازوا بنجاح المستوى الثانى — ويستدعى للاختبار العدد الذى تقرره لجنة الوكلاء فى ضوء عدد الوظائف الصالحة فيها فى كل من المستويين المشار اليهما .

ومن حيث انه يتضح من ذلك أن المشرع أجاز للجهة الادارية عند اجراء الترقية بالاقتدار أن تضع ضوابط ومعايير لهذه الترقية فضلا عما يتطلبه القانون ذاته وذلك حسب ظروف العمل وطبيعة احتياجاته . . . وغنى عن البيان انه يشترط فى تلك الضوابط والمعايير أن تكون من المعموم والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين دون غيرهم كما يجب ألا تكون هذه الضوابط والمعايير مخالفة لآى حكم من أحكام الترقية بالاقتدار بحيث تهدر قاعدة الترقية المنصوص عليها فى القانون وكذلك ينبغى أن تكون الضوابط والمعايير معلومة لآدى أصحاب المصلحة ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوءها كى يصدر نشاطهم وهم على بينة من الشروط اللازمة لترقيتهم . فيتدبروا أمرهم على مقتضاها . . . وعلى ذلك فإذا ما وضعت السلطة المختصة قانونا بهذه الضوابط والمعايير على الهدى المتقدم فانه لايجوز بعد ذلك لسلطة أدنى أن تغفل أعمالها أو أن تخرج على مضمونها أو أن تصيف اليها جديدا والا كان قرار الترقية الذى يصدر على هذا المقتضى متسما بالعيب ومخالفا للقانون .

ومن حيث : أن الثابت من مساق الوقائع المتقدمة أن لجنة الوكلاء التى اناط بها القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ اجراء الاختبار الشخصى للترشيح لشغل وظائف مدير تربية وتعليم وما فى مستواها لم تقم البتة باستدعاء العدد الذى حل عليه الدور للترقية لهذه الوظائف فى ضوء عدد الوظائف الشاغرة من هو اصلح لشغلها . . . وهذا السلوك من

جانباً اللجنة يشكل مخالفة لصريح القاعدة التنظيمية العامة التي تضمنها ذلك القرار وخروجاً على حكمه ولا مبرر في أن هذا الإغفال لتلك القاعدة الجوهرية يوصم قرار الترقية بعيب مخالفة القانون ويؤدي إلى بطلانه ولا يسهف الجهة الإدارية قولها بأن لجنة الوكلاء كانت على علم بالمرشحين ولديها عنهم حصيلة كافية من المعلومات مما يجعل اختيارها مبنيًا على أساس سليم ذلك أن أهدار هذه القاعدة كلية يؤدي إلى عدم إتاحة الفرصة لجميع المرشحين في الخوض بدلوهم تحت لواء المنافسة لإظهار قدراتهم وصولاً لاختيار أفضلهم وأكثرهم كفاءة وهذا هو القصد والغاية من الاختبار الشخصي . كما لا يسهفها قولها بأن وزير التربية والتعليم اعتمد محضر لجنة الوكلاء المؤرخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ الخاص بالترقية المطعون فيها مما يعتبر تعديلاً للمادة الخامسة من القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٧٤ ذلك لأنه من الأصول القانونية أنه لا يجوز لقرار فردي في خصوصية معينة أن يخالف قاعدة عامة وردت في قرار تنظيمي عام والأشلت القاعدة القانونية العامة وفتحت عنصرها الهام وهو التجزئ: والمعلوم .

ومن حيث أنه فضلاً عن ذلك فالناصب من ناحية أخرى أن الجهة الإدارية تعامت بشغل الوظائف الشاغرة بعاملين من ذات الإدارات من الذين مارسوا العمل بها إذ رأت لجنة الوكلاء أحقيتهم في شغل تلك الدرجات وحجبته عن غيرهم . ولأمراء في أن قصر الترقية على من يشغل وظائف معينة دون غيرهم ممن يشغلون وظائف أخرى في مستواها في خروج على قواعد الترقية المقررة قانوناً إذ ينطوي الأمر على تخصيص أو تفضيل وظائف معينة على غيرها وهذا التخصيص لا يجد له سنداً من القانون في شأن النزاع المثل إذ الوظائف الشاغرة يتراحم عليها عند الترقية كل من استوفى شرائطها القانونية ولا يجوز قصرها على شاغلي وظائف معينة وحجبها عن سواهم .

ومن حيث أن الجهة الإدارية — حسبما يستفاد من الأوراق — لم تتذكر أن المدعى مستوف كافة الشروط اللازمة للترقية وأن كانت قد ذكرنا في تقرير طعننا أن كلا من المطعون عليها يتحمل مؤهلات دراسية

تفوق المؤهل الحاصل عليه المدعى — على ما سلف بيانه — الا أن ذلك ليس دليلا على عدم كفايته أو أن شروط الترقية غير متوافرة في حقه فاذا ما ثبت تحقق تلك الشروط على نحو ما استلزمه القانون فلا يجوز حرمانه من الترقية .

ومن حيث أن الواضح من الاطلاع على كشوف المقارنة للحالة الوظيفية لكل من المدعى والمطعون في ترقيتهما و أن المدعى وأن كان يتساوى في أقدمية الفئة الثانية مع الاول اذ يشغلها كل منهما من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ — الا أن المدعى يسبقه في أقدمية الفئة الثالثة اذ رقى اليها في ٩ من أبريل سنة ١٩٦١ بينما رقى اليها المطعون في ترقيته الاول في أول يوليو سنة ١٩٦٤ ومن ثم يغدو المدعى أحق بالترقية الى وظيفة مدير تربية وتعليم مادامت شرائط الترقية قد تكاملت في شأنه وبالتالي يكون القرار المطعون فيه رقم ٥٢ الصادر بتاريخ ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ اذ تخطاه في الترقية الى هذه الدرجة قد جاء مخالفا للقانون واجب الالغاء .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المدعى قد عين في وظيفة مدير تربية وتعليم بمحافظة البحر الاحمر بالقرار رقم ١٧٤ في ٣١ من أغسطس سنة ١٩٧٦ ومن ثم تغدو مصلحته في الدعوى الماثلة محصورة في أرجاع أقدميته في تلك الوظيفة الى تاريخ صدور القرار المطعون فيه في ١١ من فبراير سنة ١٩٧٦ .

(طعن رقم ٣٦١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/١٢/٥)

ثانيا : ترقيات معلمى التربية البدنية :

قاعدة رقم (٢٤٧)

المبدأ :

ترقية معلمى التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة —

قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٣/٩ والمتضمن ايجاب هذه الترقية بعد مضي خمس سنوات — لا يعمل بأحكامه بعد تاريخ نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة نظم أحكام التعمين والترقية تنظيما عاما شاملا وهذا التنظيم من شأنه أن ينسخ الأحكام السابقة أعمالا للأثر الحال المباشر للقانون المذكور ، الذي قضت المادة الأولى من مادتي اصداره بأن « يعمل في المسائل المتعلقة بنظام موظفي الدولة بالأحكام المرافقة لهذا القانون » . ويلغى كل حكم يخالف هذه الأحكام » ومقتضى ذلك أن يسقط قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ مارس سنة ١٩٤٧ بشأن معلمي التربية البدنية في مجال التطبيق القانوني ، فيما نص عليه من ترقية حتمية بوصفه قرارا منظما لترقية طائفة من طوائف موظفي الدولة على وجه لا يتفق وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن ثم يكون أثر هذا القرار قد زال من تاريخ العمل بالقانون المذكور ، الذي لا يوجد بين نصوصه ، ما يقيد سلطة الإدارة بوجوب ترقية معلمي التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة ، ترقية حتمية بمجرد قضائهم خمس سنوات في الخدمة .

(طعن رقم ١٤٥٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٠/١)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

ترقية فئة معلمي التربية البدنية الى الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة . طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٧/٣/٩ — مناطها أن يكون الموظف قد عين قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واستوفى مدة الخمس سنوات المنصوص عليها في القرار قبل هذا التاريخ ايضا — ليس للموظف الذي لم يتم المدة قبل هذا التاريخ الا مجرد أمل في الترقية .

ملخص الحكم :

متى كان المدعى قد عين في خدمة الحكومة في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٤٨ وعلى حد زعمه في ٢٣ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ لا يكون قد أمضى في خدمتها ٥ سنوات سابقة على أول يوليئ سنة ١٩٥٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ومن ثم فإنه لا يفيد من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ من مارس سنة ١٩٤٧ بشأن معلمي التربية البدنية ، ولا وجه لما قضى به الحكم المطعون فيه ، من أن المدعى قد اكتسب مركزا قانونيا ذاتيا في الافادة من هذا القرار ، بمقولة ان تعيينه قد تم قبل العمل بالقانون المذكور ، ذلك لأنه لم يكن للمدعى سوى مجرد أمل في الترقية الى الدرجة الثامنة اذا ما أمضى المدة المذكورة في الخدمة واذ بدأ نفاذ هذا القانون قبل أن يستكمل هذه المدة فإنه يكون قد أدركه بآثره المباشر ومن ثم تسرى عليه أحكامه باعتباره القانونون السوابج التطبيق .

(طعن رقم ١٥٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١٠/١)

قاعدة رقم (٢٤٩)

المبدأ :

ترقية معلمي التربية البدنية طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٩ مارس ١٩٤٧ — شرطها قضاء خمس سنوات في خدمة حكومية لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة — ينبغي أن تقضى هذه المدة بأكملها في تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ، ومن ثم لا يعتد في هذا المقام بالمدة التي تقضى بتعليم الرياضة في جهة غير حكومية مثل مدارس التعليم الحر — لا يغير من ذلك ضم مدة التعليم الحر الى اقدمية الدرجة المعين فيها طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ مارس سنة ١٩٤٥ .

ملخص الحكم :

ان مدة الخمس سنوات المشترطة لاكتساب الخبرة الفنية التي تؤهل معلم التربية البدنية بوزارة التربية والتعليم ، لاستحقاق الدرجة

الثامنة بماهية قدرها ستة جنيهات شهريا ، بحسب قرار مجلّس الوزراء الصادر في ٩ مارس سنة ١٩٤٧ ، ينبغي أن تقضى بأكملها في تعليم الرياضة البدنية بجهة حكومية ومن ثم فلا يجوز الاعتماد ، في هذا المقام ، بالمدة التي تقضى في تعليم الرياضة البدنية ، بجهة غير حكومية . مثل مدارس التعليم الحر ولا وجه للقول بأن قرار مجلس الوزراء المشار إليه ، وقد استمد أحكامه من القواعد التي كان قد أقرها المجلس الأعلى للتعليم الحر ، بجلسته المنعقدة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، بالنسبة إلى معلمي التربية البدنية بمدارس التعليم الحر ، فإنه ينبغي الاعتماد بمدة الخدمة السابقة بمدارس التعليم الحر ، لمعلمي التربية البدنية بوزارة التربية والتعليم ، فتعتبر الخدمة المذكورة — من باب أولى — من نوع الخدمة الحكومية التي تكسب الخبرة الفنية المطلوبة ، لا وجه لهذا القول ، ذلك أن قرار مجلس الوزراء المبين آنفا قاطع الحكم — كما سلف البيان — في الاعتماد فقط بمدة العمل الحكومي السابق ، لاكتساب الخبرة الفنية المطلوبة ، واذ ورد هذا القرار على خلاف الأصل ، في تحديد المرتبات ومنح الدرجات فإنه لا يجوز التوسع في تفسير حكمه أو القياس عليه ، كما أن الحكمة التشريعية التي استهدفها تقوم — حسبما جاء في مذكرة اللجنة المالية التي أقرها مجلّس الوزراء — على أن الفرق أصبح ، بين معلمي التربية البدنية بمدارس الوزارة ومعلمي التربية البدنية بالتعليم الحر ، من حيث الماهية والدرجة ، كبيرا ، مع أن ٠٠ معلم التربية البدنية بالمدارس الأميرية في الغالب يفضل معلم التربية البدنية بالمدارس الحرة ، كما جاء يكتاب الوزارة المؤرخ ٣٠ من يونية سنة ١٩٤٩ ، ويكون من الغبن عمل هذه التفرقة بينهم .

وحيث أن معلمي التربية البدنية بالمدارس الأميرية كثيرا ما تقدموا بالشكوى من هذا الوضع الشاذ ، لذلك توصى وزارة التربية والتعليم بمساراتهم على الأقل بزملائهم في التعليم الحر من حيث القواعد التي تطبق في تحديد المرتبات والدرجات حتى يستقيم الحال ٠٠ فهذه الحكمة التشريعية تنطوي على تفضيل مستوى تعليم التربية البدنية في الحكومة على مستواه في التعليم الحر ، مما ينبغي عن مقصود المشرع اعتبار الخدمة في التعليم الحر ، مثل الخدمة في الحكومة ، في اكتساب الخبرة

الفنية المطلوبة ، ولو كان في مقصود المشرع الاعتداد في هذا المجال ،
بمدة الخدمة السابقة في التعليم الحر ، لما أعوزه النص على ذلك صراحة .
(طعن رقم ٧٦٨ لسنة ٩٠ ق — جلسة ١٩٦٨/٦/٢٥) .

الفرع الثاني

المركز القومي للبحوث التربوية

قاعدة رقم (٢٥٠)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومي
للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المنفرغ
له — وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار وهي الكفاية
مع التقيد بالأقدمية — لا يجوز لجهة الادارة اشتراط الحصول على
درجة الدكتوراه لشغل وظيفة مدير المركز طالما لم يشترطها قرار
تنظيمه .

ملخص الحكم :

انه بالرجوع الى قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٨٨١
لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومي للبحوث التربوية يتبين ان المادة الثالثة
منه قضت بان يتولى ادارة المركز القومي للبحوث التربوية ا — مجلس
ادارة يشكل على الوجه الآتى ٢٠٠٠٠ — مدير متفرغ للمركز يصدر
بتعيينه وتحديد مرتبه قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير
التربية والتعليم . وتحدد اختصاصاته وصلاحياته بقرار من مجلس
الادارة . كما اناطت المادة الخامسة منه بمجلس الادارة اصدار اللوائح
المتعلقة بتعيين العاملين بالمركز وترقيتهم ونقلهم ووضعهم وتحديث
مرتباتهم ووظائفهم ومعاشاتهم وفقا لاحكام قانون الهيئات العامة
ومقتضى ذلك ان المركز القومي للبحوث التربوية هو هيئة عامة له موازنة

خاصة به طبقا للمادة السابقة من القرار المشار اليه ويتولى مجلس الادارة المهيم على نشاطه اصدار اللوائح الخاصة بالعاملين كما ان مديره المتفرغ يصدر بتعيينه قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض وزير التربية والتعليم كما يحدد رئيس الجمهورية راتبه واختصاصاته وصلاحياته .

ومن حيث انه ترتيبا على ذلك فليس في قرار انشاء المركز أية شرائط خاصة بالنسبة لمن يشغل وظيفة المدير المتفرغ له .

ومن حيث انه حين جاءت وزارة التربية والتعليم عند ترشيحها لمن يشغل وظيفة مدير المركز وأعدت مذكرة لعرضها على رئيس الجمهورية من بين المديرين العاملين العاملين به والمشهود لهم بالأمتياز المبرز والكفاية اللازمة للنهوض باعباء الوظيفة رأت تفضيل المرشح الناضج على درجة علمية في العلوم التربوية (دكتوراة) نظرا لطبيعة الوظيفة المطلوبة للإشراف على المركز اذا كان ذلك كذلك فان هذا التفضيل يكون قد صدر بالمخالفة للقانون ، ذلك ان شرط الحصول على درجة الدكتوراة ليس ضمن شرائط تقلد هذه الوظيفة ، لا يعرف ذلك القانون العام ولا القواعد الخاصة الصادرة في تنظيم انشاءه بمقتضى قرار رئيس الجمهورية المشار اليه وهي اضافة لم تكن غايتها سوى انحصار التقدير في شخص معين بذاته ، ذلك ان المفاضلة كانت بين اثنين أحدهما حاصل على هذه الدرجة فقط ، فهي اذن مفاضلة صورية ، أهدرت العناصر الأساسية لصحة الاختيار فمناط الاختيار قانونا من بين المرشحين بالنسبة لشغل هذه الوظائف هو ما ورد بملف خدمتهم وبما يبيده الرؤساء عنهم .

ومن حيث ان الاوراق حافلة بكفاية الطاعة وجهودها في خدمة الوظائف التي تولتها فانه عند تساوى مرتبة الكفاية في مرشحين يتعين تفضيل الاقدم ، وكانت هي في الدرجة الأولى قبل المطعون في ترقيته بما يناهز عاما ونصف عام .

ومن حيث أنه ومتى كان ذلك كذلك . وكان اشتراط الحصول على

الدكتوراء مواصفة متنوعة فان جهة الادارة لم يكن لها ان تتذرع بها لاهدار ما للمدعية من اقدمية وكفاية ويكون قرارها لذلك قد صدر على خلاف الواقع والقانون معا .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا النظر فيكون بدوره قد خالف حكم القانون حقيقا بالالفاء وبالفاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ الصادر في ١٩٧٧/١/٢٤ فيما تضمنه من تخطي المدعية في التعمين في وظيفة مدير المركز القومي للبحوث التربوية بدرجة وكيل وزارة ذات الربط ١٤٠٠/١٨٠٠ جنبيها سنويا وبدل التمثيل المقرر لوكلاء الادارة مع ما يترتب على ذلك من آثار والزمتم الجهة الادارية المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ١٦٠٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٢١)

الفرع الثالث

السكك الحديدية

قاعدة رقم (٢٥١)

المبدأ :

الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية — القواعد التي تنظم شئون موظفيها — اختصاص مدير عام الهيئة ومجلس ادارتها بالهيئة عليها وتصريف امور موظفيها تحت اشراف وزير المواصلات — انعقاد سلطة ترقية الموظفين بالادمية لغاية الدرجة الرابعة للمدير العام وبالاختيار والادمية لمجلس الادارة وموافقة الوزير فيما فوق ذلك — اختلاف دور لجنة شئون الموظفين في الهيئة عن دورها في وزارات الحكومة ومصالحها الاخرى — عدم سريان حكم المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية — قيام حكمها على اساس تشريعي يتناقض مع انعدام الصلة المباشرة بين

الوزير ومجلس الإدارة ولجنة شؤون الموظفين بالهيئة. — قيام متدير الهيئة بعرض توصياتها فيما يعرضه من أمور تدخل في اختصاص مجلس الإدارة — سكوت مجلس الإدارة أو عدم اعراضه دون سبب على ما أبدت فيه اللجنة رأيا لا يستفاد منه قرار ضمنى بالموافقة طبقا لنص المادة ٢٨ من قانون موظفى الدولة — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

ان موظفى السكك الحديدية ومستخدمىها وعمالها لا يخرجون عن كونهم من طوائف موظفى الدولة ومستخدمىها وعمالها ومن ثم فانهم يخضعون فى الأصل لنظم التوظيف التى تحكم زملاءهم فى دولاب ادارة الدولة . انما اقتضى الوضع الخاص لمصلحة السكك الحديدية أن يرد على هذا الأصل استثناء باعتبارها مرفقا من المرافق التجارية التى يراعى فى نظمها عادة ان تكون من المرونة والبساطة بحيث تستجيب لمتطلبات ادارة هذا المرفق الحيوى وذلك على غرار النظم المتبعة فى ادارة المشروعات التجارية وقد اقتضى هذا الوضع الخاص حتى قبل ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٦ الخروج على بعض النظم العامة بالنسبة الى موظفى السكك الحديدية ، وقد تضمن كل من المرسوم بقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٣١ والقانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ استثناءات هامة من قواعد التوظيف العامة خاصة فى شأن تعيين الموظفين وترقيتهم وغير ذلك من شؤون التوظيف والحال كذلك فى شأن الجهات المختصة بممارسة هذه الاختصاصات الاستثنائية ، اذ عهد بها الى مجلس الادارة ويقوم السيد مدير عام السكك الحديدية بعرضها عليه على الوجه المبين بالتشريعين السالف ذكر أحكامهما المتعلقة بتنظيم التوظيف والتعيينات الخاصة بهذه المصلحة لا يشير أى منهما الى لجنة شؤون الموظفين وتجهيز مهمتها . فلما صدر قانون نظام موظفى الدولة واضمحى سارى المفعول من أول يوليو سنة ١٩٥٢ تضمن فى المادة ١٣١ منه نصا يقضى بفهم مبرر ان أحكامه على طوائف الموظفين الذين تنظم قواعدهم تنظيمهم قوانين خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين . ومن أجل هذا ظلت الامتثناءات الممنوحة للجهات نافذة فى شأن موظفى السكك الحديدية حتى بعد العمل بالقانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ ، آية ذلك صدور المرسوم بقانون

رقم ١٠ لسنة ١٩٤٩ باختصاصات مجلس إدارة السكك الحديدية مما يؤكد استمرار سريان هذا القانون على موظفي السكك الحديدية . بل صدرت بعد ذلك قوانين أخرى باستثناء بعض طوائف موظفي السكك الحديدية من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بالأقدمية ومن ذلك القانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن خدمة القطارات بالصلحة ، وهو يقضى بحساب أقدمية بعض طوائف موظفي السكك الحديدية الذين منحوا أو رُقوا أو يرقون الى درجات أعلى بصفة سُفْصِيَّة بالتطبيق لأي قانون أو قرار على أساس أقدمية التشغيل الفعلية ، والمخزنجية والكسارية ومستخدموا البلوك والمنورة ومستخدموا الدريسة . ويدخل في مجال هذه الاستثناءات البارزة عدم جواز أعمال المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي تنص على أن « لجنة شئون الموظفين ترفع اقتراحاتها الى الوزير لاعتمادها فاذا لم يعتمدها الوزير أو لم يبين اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ رفعها اليه اعتبرت معتمدة وتنفذ » فلا يمكن اعمال حكمها في مصلحة السكك الحديدية وعلة ذلك واضحة من استعراض نصوص القوانين الخاصة التي نظمت هذه الصلحة . فالسياسة التي قام عليها القانون رقم ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ المعدل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٥٣ في هذا الخصوص هي اعتبار الصلة مباشرة بين المدير العام للمصلحة ومجلس إدارة هذه المصلحة ، فهو الذي له حق المبادرة بالاقترح وهو الذي عليه ان يعرض ، ولا اتصال للجنة شئون الموظفين في ذلك . ويتنافى هذا بحكم اللزوم مع امكان افتراض صدور قرار ضمنى بالموافقة على اقتراح لجنة شئون الموظفين بالتطبيق لنص المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بمقولة مرور شهر على رفع اقتراحها دون اعتراض الوزير عليه اعتراضا مسببا مادام هذا القانون الخاص بالسكك الحديدية قد نظم تدرج الأمر في نظر الترتيبات المشار اليها تدرجا خاصا يبين ان المدير العام الذي يعرض مباشرة على مجلس الادارة ثم تكون الصلة بعد ذلك مباشرة بين مجلس الادارة ووزير المواصلات . وقد نظمت المادة الرابعة من قانون ١٠٤ لسنة ١٩٤٩ هذه الصلة فجعلت قرارات مجلس الادارة في هذا الخصوص غير نافذة الا بقرار يصدر من وزير المواصلات . ولم تنص على أماكن افتراض موافقة ضمنية على قراراتها لمرور مدة على رفعها اليه دون الاعتراض اعتراضا مسببا كما هو الشأن في قوانين أخرى مما يقطع بأن

هذا الوضع الخاص يختلف عن الوضع العام في المادة ٢٨ من قانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ • وغنى عن البيان هنا أن السياسة التشريعية التي تقوم عليها هذه المادة بين أحكام قانون التوظيف العام تقتض أن يكون الاتصال بين لجنة شئون الموظفين وبين الوزير مباشرة حتى يمكن أن يستفاد من سكوت الوزير وعدم اعتراضه اعتراضا مسببا على قرار اللجنة ، ان يستفاد من ذلك قرار ضمنى بالموافقة على توصية اللجنة • وظاهر أن الحال مختلف وأن القياس بعيد بين هذا الوضع من جهة ، وبين سير الأمور في التدرج الرئاسي في شأن الترقية الى الدرجات التي يختص بها مجلس ادارة هيئة السكك الحديدية ومن بعده وزير المواصلات طبقا للقانون الصادر باختصاصات مجلس ادارة السكك الحديدية سنة ١٩٤٩ • فلئن كان الوضعان متماثلين حتى الدرجة الرابعة التي يكون الاتصال فيها مباشرة بين لجنة شئون الموظفين والمدير العام للسكك الحديدية وهي الترقيات لغاية الدرجة الرابعة شريطة أن يكون المرقي هو أقدم زملائه — الفقرة (أ) بند (١) مادة ثانية من قانون سنة ١٩٤٩ — فان الوضعين لا شك مفترقان بالنسبة للترقيات الى الدرجات الأعلى من الرابعة أو بالنسبة للترقية بالاختيار في الدرجات الاولى • كان ذلك انما ولا يزال ، من اختصاص مجلس الادارة وعلى المدير العام ان يرضعها عليه ، وتكون قرارات مجلس الادارة في هذا الشأن نافذة بقرار يصدره وزير المواصلات •

وتأسيسا على ذلك ، لاحق للمدعى أن يتمسك بحكم المادة ٢٨ من قانون موظفي الدولة ، ولا يقبل منه القول • في ظل التفسير السليم لهذا النص « أنه لما عادت لجنة شئون الموظفين وقدمت مذكرتها الثالثة رقم ٣٩ في ٢ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ رأى مجلس الادارة في ٣ من فبراير سنة ١٩٥٥ تأجيل النظر في تلك المذكرة دون أسباب ، ومتى كان قد انقضى شهر من تاريخ هذه المذكرة دون أن يعتمد الوزير ما جاء بها أو يبين اعتراضه عليها فتعتبر المذكرة عند ذلك معتمدة وتنفذ ويعتبر المدعى نفسه مرقي الى الدرجة الأولى من ٢ من فبراير سنة ١٩٥٥ » ذلك أن مثل هذا القول يخرج عن مجال التطبيق الصحيح لنص المادة ٢٨ لأن توصيات لجنة شئون الموظفين بالسكة الحديد فيما يتعلق بالترقيات الى الدرجة الثالثة فما فوقها ، انما يقوم بعرضها المدير العام على مجلس

الادارة ، وهى السلطة التى تتدخل العرض على الوزير وبعبارة أخرى فان توصيات هذه اللجنة أيا كان عدد تكرارها أو كانت درجة اصرارها فانها لا تعرض على الوزير مباشرة خلافا لما يجرى عليه العمل فى باقى المصالح الحكومية ومختلف الوزارات .

(طعن رقم ٢٢٧ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٢٠)

قاعدة رقم (٢٥٢)

المبدأ :

القيود التى وضعها قانون نظام موظفى الدولة على سلطة الادارة فى اجراء الترقيات — الخروج على بعض هذه القيود بالنسبة لطوائف من موظفى مصلحة السكك الحديدية تطبيقا للقانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤ .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قيد من سلطة الادارة فى اجراء الترقيات ، بأن جعل المناطق فى الترقية بالأقدمية ، ومع ذلك تجوز الترقية بالاختيار للكفاية فى نسبة معينة . وحدد فى المادة ٢٥ منه أساس الأقدمية ، بأن جعلها من تاريخ التعيين فى الدرجة بصفة عامة ، ولهذا فان مصلحة السكك الحديدية حين رأت الخروج على هذه القواعد بالنسبة لبعض الطوائف استصدرت القانون رقم ٤٧٨ لسنة ١٩٥٤ بشأن خدمة القاطرات بمصلحة السكك الحديدية ، ونصت المادة الثالثة منه على ان « تصبب أقدمية الموظفين الذين منحوا أو رقوا أو يرقون الى درجات أعلى بصفة شخصية بالتطبيق لأى قرار أو قانون على أساس أقدمية التشغيل الفعلية وذلك فى الوظائف الفنية الخاصة الآتية : سائقو ووقادو القاطرات — نظار ومعاونو المحطات — التذكرجية والمخزنجية والكمسارية — مستخدمو البلوك والمناورة — مستخدمو الدريسة والاشارات » .

(طعن رقم ١٧٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

قاعدة رقم (٢٥٣)

المبدأ :

الكادرات الخاصة ببعض طوائف المستخدمين بمصلحة السكة الحديد - مناط الترقية بين المستخدمين الخاضعين لهذه الكادرات هو الأقدمية الفعلية دون اعتداد بالأقدمية الاعتبارية - قرار مجلس الوزراء ١٩٤٥/١٢/١٦ .

ملخص الحكم :

في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٥ وافق مجلس الوزراء على تعديل الكادر الخاص ببعض طوائف المستخدمين بمصلحة السكة الحديدية والتغرفات والتليفونات (ومن بينهم طائفة للكمسارية) وفقا لما ورد بمذكرة اللجنة المالية المرفوعة اليه في هذا الصدد . وفي ١٦ من مارس سنة ١٩٤٧ تقدم مدير عام مصلحة سكك حديد وتغرفات الحكومة الى مجلس ادارة المصلحة بمذكرة رقم ٨٦ بالقواعد الخاصة بتنفيذ هذه الكادرات . والمستفاد مما ورد بهذه المذكرة وبالمذكرة المقدمة من اللجنة المالية في هذا الصدد أن الترتيبات التي تجرى بين المستخدمين الذين تشملهم هذه الكادرات المناط فيها الأقدمية الفعلية في شغل الدرجة دون اعتداد في هذا الصدد بالأقدميات الاعتبارية ، وذلك نظرا لطبيعة أعمال هؤلاء المستخدمين وما تتطلبه من خبرة ومراة لا تكتسب الا بممارستهم فعلا أعمال الوظائف التي يتدرجون فيها .

(طعن رقم ٩٧٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٢/٩)

قاعدة رقم (٢٥٤)

المبدأ :

وضع قواعد خاصة لترقيات العاملين بالهيئة العامة لشئون السكة الحديدية بطريق الامتحان - أعمال هذه القواعد جنباً الى جنب مع القواعد العامة للترقية بالاختيار والأقدمية - أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى بأنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة الأخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفي الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لهذا النظام اللتين قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان في الترقية الى الدرجات الأعلى أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وإنما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنبا الى جنب مع القواعد التي نظمت الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار فقد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار اليها كالآتي « اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية اليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى « بأن يشترط للترقية الى الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الادارة اجتياز امتحانات خاصة » فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وإنما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التي تستوجب اجراء امتحانات أو التي تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة « الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات » تفيد أو تعنى أى منهما أن واضع اللائحة قصد أن يضع قيوداً أو حدوداً على مآخوله من سلطة تقديرية كاملة في تحديد نوع هذه الوظائف وقد يكون هذا النوع هو الأغلب الأعم — فهذا الاتجاه في التفسير لا يجد له سندا من النصوص السابقة وعلى النقيض من ذلك فإنه يسوغ القول بأنه لو اراد واضع اللائحة تقييدا وتحجيذا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص لأفصح عن ارادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية الى الوظائف الأعلى من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار ذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية الى سائر الوظائف وإنما استثنى الوظائف الرئيسية كما انه على ما سلف البيان كان بالنسبة للترقية الى وظائف المرتبة الأولى نظاما

مرحليا يتوقف العمل به في نهاية السنة المالية ١٩٦٤ / ١٩٦٥ ومن المتصور وقد خول مجلس الادارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية اليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة في تعديل ما يصدر من قرارات في هذا الشأن بمرعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقا للمصالح العام ، من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ومن ثم فان أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار بعد تميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الأحوال التي لم يستلزم للترقية فيها اجراء امتحانات خاصة .

(طعن رقم ١١٤١ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٣/٦/٣)

قاعدة رقم (٢٥٥)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وانما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التي تستوجب اجراء امتحانات أو التي تتحدد بقرار من وزير المواصلات — اللائحة لم تضع قيودا على السلطة التقديرية للوزير في تحديد نوع هذه الوظائف — تميم نظام الامتحان للوظائف الأعلى ليس من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية أو بالاختيار — هذه القواعد بعد تميم نظام الامتحان بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الأحوال لاستلزام اجراء امتحان .

ملخص الحكم :

يبين من استقراء المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ ، واللتين قررتا مجدا الاستناد الى الامتحان في الترقية الى الدرجات الأعلى ، أن هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام ، وانما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها

جنباً الى جنب مع القواعد التى نظمت الترقيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار ، قد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار إليها كالآتى « اذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة ، تكون الترقية الى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين فى الامتحان وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى بأن « يشترط للترقية الى الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الادارة اجتياز امتحانات خاصة .. » فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة ، وإنما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية الى الدرجات التى تستوجب اجراء امتحانات أو التى تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة « الوظائف التى تحدد بقرار من وزير المواصلات » تفيد أو تعنى أى منهما ، أن واضح اللائحة قصد أن يضع قيوداً أو حدوداً على ماخوله من سلطة تقديرية كاملة فى تحديد نوع هذه الوظائف — وقد يكون هذا النوع هو الاغلب الاعم — فهذا الاتجاه فى التفسير لا يجد له سنداً من النصوص السابقة ، وعلى النقيض من ذلك انه يسوغ القول بأنه لو أراد واضع اللائحة تقييداً ، وتحديددا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص ، لافصح عن ارادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية الى الوظائف الأعلى ، من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار ، ذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية الى سائر الوظائف وإنما استثنى الوظائف الرئيسية ، كما أنه — على ماسلف البيان — كان بالنسبة للترقية الى وظائف المرتبة الاولى نظاماً مرحلياً يتوقف العمل به فى نهاية السنة المالية ١٩٦٤ / ١٩٦٥ ، ومن المتصور وقد خول مجلس الادارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التى يشترط للترقية إليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة فى تعديل ما يصدر من قرارات فى هذا الشأن ، بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقاً للمصالح العام ، من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ، ومن ثم فإن أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار

بعد تميم نظام الامتحان ، بقيت قائمة ومعمولا بها في كل الاحوال
التي لم تستلزم للترقية بها اجراء امتحانات خاصة .

(طعن رقم ١٢٦٧ لسنة ١٣ قى - جلسة ١١/٢٢ / ١٩٧٠)

قاعدة رقم (٢٥٦)

المبدأ :

الترقية باجتياز امتحان - قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة
١٩٥٩ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ يقران مبدأ
الاستناد الى الامتحان في الترقية - قرار وزير المواصلات رقم ٢/٤٨٢
في ٢٤ من يوليو ١٩٦٢ الذى جعل لاجتياز الامتحان اثره الحاسم في
للترقية يفترض بحسب روحه ان يمكن الموظف من اداء هذا الامتحان
عند النظر في الترقية - عدم تمكن الموظف من اداء الامتحان قبل النظر
في ترقينه - تركه في الترقية لهذا السبب مخالف للقانون - اثر ذلك .

ملفص الحكم :

انه ولئن كانت هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه يبين من استقراء
نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة
١٩٥٩ و ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ اللتين
قررتا مبدأ الاستناد الى الامتحان في الترقية الى الدرجات الاعلى ، أن
هاتين المادتين لم تقررا استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وانما
وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنبا الى جنب مع القواعد التى نظمت
الترقيات سواء بالاقدمية أو الاختيار وأنه لا يستفاد من عبارات هذين
النصين ان واضح اللامحة قصد أن يضع قيودا أو خدودا على السلطة
التقديرية الكاملة التى خولت لمجلس ادارة الهيئة العامة لشئون السكك
الحديدية ولوزير المواصلات في تحديد الوظائف التى تستوجب الترقية
اليها اجتياز امتحانات خاصة ، وأن القرارات التى صدرت بتمميم نظام
الامتحان كوسيلة للكشف عن صلاحية الموظفين للترقية من الدرجات
التي يشغلونها الى الدرجات الأعلى هى قرارات صحيحة ولا مخالفة

فيها للقانون ، الا أنه لما كان قرار وزير المواصلات رقم ٤٨٢/٢ في ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٢ قد جعل لاجتياز الامتحان أثره الحاسم في الترقية، فان المفروض بحسب روح القرار المشار اليه أن يمكن الموظف من أداء هذا الامتحان عند النظر في ترقيته ، فيما يجوز — والمالة هذه تخطي موظف حل عليه الدور في الترشيح للترقية بحجة عدم اجتيازه الامتحان اذا لم يمكن من أدائه قبل النظر في الترقية لانه يكون قد أضر بفوات الترقية عليه في حينها بسبب عدم تمكنه من أداء الامتحان الأمر الذي لا دخل لارادته فيه ، فيكون تركه في الترقية لهذا السبب مخالفا للقانون مما يتعين معه الغاء قرار تخطيه حتى يعاد النظر في ترقيته بعد تمكنه من أداء الامتحان فاذا كان قد اجتاز الامتحان بعد ذلك وثبتت صلاحيته للترقية ورقى بقرار لاحق تعين الغاء قرار تخطيه الأول الغاء جزئيا وذلك بارجاع أقدميته في الترقية الى تاريخ هذا القرار .

(ملعن رقم ١٢٠٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٢٥)

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

المادتان (٥ ، ٧) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ بنظام العاملين بهيئات سكك حديد مصر ، والبريد ، والمواصلات السلكية واللاسلكية — نصهما على ان العامل الذي يمضى في المرتبة التي كان يشغلها حتى ١٩٦٦/٧/١ المدد المبينة بالجدول الثاني المرافق لذلك القرار ينقل الى الدرجة الاعلى للدرجة المعادلة لمرتبه وتحدد أقدميته فيها من ١٩٦٦/٧/١ مع منح جميع العاملين بالهيئة علاوة اضافية — هذا الحكم لا يحول دون افادة العامل من حكم المادة ٢٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٤ والذي طبقت احكامه على العاملين بالهيئة بقرار رئيس الجمهورية المشار اليه — يترتب على ذلك أحقية العامل في منحه علاوة من علاوات الدرجة الاعلى وفقا لحكم المادة ٢٢ المشار اليها طالما توافرت فيه الشروط المطلوبة بالاضافة الى العلاوة الاضافية التي منحت لجميع العاملين بالهيئة .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه في ضوء ما تقدم يبين أن مثار المنازعة في الطعن هو بيان ما إذا كان نقل المدعى الى درجة أعلى من الدرجات التي كان يشغلها في ١٠/٧/١٩٦٦ — تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين بهيئة سكك حديد مصر وفقا لنص الفقرة (ب) من المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ ينظام العاملين بهيئات سكك حديد مصر والبريد ، والمواصلات — السلوكية واللاسلكية يحول بينه وبين الاغادة من نص المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وما اذا كان نقله الى تلك الدرجة الأعلى يتعارض مع منحه علاوة من علاواتها بالتطبيق لنص المادة ٢٢ سالف الذكر .

ومن حيث أنه باستعراض نصوص قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٧٦ المشار اليه يبين أنه بعد أن نص في المادة الثانية منه على سريان أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بهيئات سكك حديد مصر والبريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية ونصت المادة ٤ منه على معادلة المراتب الواردة بقرارات رئيس الجمهورية أرقام ٢١٩٠ ، ٢١٩٢ ، ٢١٩٣ ، لسنة ١٩٥٩ بالدرجات الواردة بالجدول الملحق بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على الوجه المبين بالجدول الأول المرافق نص المادة ٥ على أن « ينقل العاملون الموجودون بالهيئات المشار اليها الى الدرجات الجديدة وفقا للاوضاع الآتية : » .

(١) ينقل العاملون — عدا من تتوافر فيهم شروط الفقرة (ب) كل الى الدرجة المعادلة لرتبته الحالية وفقا للجدول الأول المشار اليه .

(ب) ينقل العاملون الذين أمضوا في مراتبهم حتى أول يوليو سنة ١٩٦٦ مددا لا تقل عن المدة المحددة بالجدول الثاني المرافق الى الدرجات المبينة بهذا الجدول وتحدد أقدميتهم فيها من هذا التاريخ .

ثم نص المادة ٧ على أن يمنح العامل اعتبارا من ١/٧/١٩٦٦

مرتبته الحالى بما فيه أعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية المضمومتين اعتبارا من ١٩٦٥/٧/١ مضافا اليه علاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها بحد أدنى قدره ١٢ جنيه سنويا ولو جاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة أو يمنح بداية مربوط هذه الدرجة أيهما أكبر .

وتعتبر العلاوة المشار اليها علاوة إضافية لا تغير من ميعاد العلاوة المقبلة .

وتمنح العلاوة الإضافية ولو قام العامل سبب من أسباب الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها .

ونصت المادة ١١ على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٦٦ ويلغى كل حكم يخالف أحكامه » .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أنه وفقا لنص المادتين ٥ ، ٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ ان العامل الذى يمضى فى المرتبة التى كان يشغلها حتى ١٩٦٦/٧/١ — تاريخ العمل بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بالهيئة المدد المبينة بالجدول الثانى المرافق للقرار المشار اليه ينقل الى الدرجة الأعلى للدرجة المعادلة لمرتبته وتحدد أقدميته فيها من ١٩٦٦/٧/١ دون أن يترتب على هذا النقل أى تحسين فى المرتب اللهم العلاوة الإضافية التى قضى هذا القرار بمنحها لجميع العاملين فى الهيئة .

ومن حيث أن المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه اذا قضى العامل ١٥ سنة فى درجة واحدة من الكادر أو ٢٣ ثلاثا وعشرين سنة فى درجتين متتاليتين أو ٢٧ سبعا وعشرين سنة فى ثلاث درجات متتالية أو ٣٠ ثلاثين سنة فى أربع درجات متتالية ، فيمنح أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر — ويستمر فى الحصول على العلاوات الدورية بصفة شخصية بما يتفق وأحكام الدرجة الأعلى حتى نهاية مربوطها ما لم يكن التقرريران السنويان الأخيران عنه بتقدير ضعيف .

وتؤخذ هذه العلاوات في الاعتبار عند الترقية فيما بعد الى درجة أعلى .

ويسرى حكم هذه المادة على العاملين الذين أكملوا المدد السابقة قبل العمل بهذا القانون على أن يكون سريانه عليهم من تاريخ العمل بأحكامه .

والمستفاد من هذا النص هو منح العاملين الذين رُسبوا في درجاتهم المدد المبينة في أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر دون منحهم هذه الدرجة وبذلك يتحقق لهؤلاء العاملين الذين يفيدون من حكمة التقدم في التدرج المالى دون أن يحقق لهم التقدم في التدرج الوظيفى ، واذ كان قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه قد حقق للعاملين الذين أمضوا في مراتبهم حتى ١٩٦٦/٧/١ المدد المبينة في الجدول الثانى المرافق له التقدم في التدرج الوظيفى دون التقدم في التدرج المالى اذ الأثر المترتب على تطبيق هذا القرار على العاملين بالهيئة — على النحو السالف البيان — هو منحهم الدرجة الأعلى دون منحهم علاوة الترقية وفقا لما تقتضى به المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من منح العامل عند ترقيته أدنى مربوط الدرجة المرقى اليها أو علاوة الدرجة الجديدة أيهما أكبر فان مجال تطبيق تلك المادة يخرج عن مجال تطبيق قرار رئيس الجمهورية المشار اليه ومن ثم يجوز أعمال احكامهما معا متى توافرت شروطهما .

ومن حيث أنه على هدى ما تقدم. واذ كان الثابت من الأوراق ان المدعى قد توافرت فيه شروط تطبيق المادة ٢٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لقضائه أكثر من ثلاثين سنة في أربع درجات متتالية قبل ١٩٦٦/٧/١ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على العاملين بهيئة سلك حديد مصر فانه يستحق أن يمنح علاوة من علاوات الدرجة الأعلى اعتبارا من التاريخ المشار اليه وليس يحول دون ذلك أنه منح تلك الدرجة بصفة فعلية من هذا التاريخ تطبيقا لنص الفقرة (ب) من المادة ٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٧٦ لسنة ١٩٦٦ اذ لا تعارض بين هذين الحكمين وليس ثمة ما يحول دون تطبيقهما معا على العامل اذ توافرت فيه شروطهما .

(طعن رقم ٥٨٠ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٨/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٢٥٨)

المبدأ :

مدى مشروعية تعميم نظام الامتحان كوسيلة للترقية — تخويل وزير النقل ومجلس ادارة الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية اليها اجتياز امتحان — جواز تعديل هذه الوظائف بالحذف أو الاضافة — أساس ذلك •

ملخص الحكم :

ان النزاع في هذه الدعوى يدور حول مدى مشروعية تعميم نظام الامتحان كوسيلة للكشف عن صلاحية الموظفين للترقية من الدرجات التي يشغلونها الى الدرجات الأعلى بالكادر الملحق بنظام الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية والذي استندت الهيئة الى نتيجته في اصدار القرار المطعون فيه وتخضعت المدعى في الترقية •

ومن حيث أن الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية تستند في القول بمشروعية تعميم نظام الامتحان للترقى الى الدرجات الأعلى الا أن المشرع عندما أصدر القانون رقم ٣٦٦ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء الهيئة نص في المادة الثانية من هذا القانون على أن يكون لهذه الهيئة مجلس ادارة يصرف أمورها طبقاً لأحكام هذا القانون دون تقيد بالنظم الادارية والمالية المتبعة في المصالح الحكومية وقد أفصح الشارع في المذكرة الايضاحية المرافقة لهذا القانون عن هدفه من عدم تقيد الهيئة بالنظم الادارية والمالية المتبعة في المصالح الحكومية وهو أن يمنحها التحرر من الروتين الحكومي وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بنظام موظفي الحكومة ومستخدميها وعمالها تمكينها لها من اختيار ما تراه أكثر ملاءمة لطبيعة المرفق من النظم والقواعد الادارية والمالية ومن الانتفاع بالكفايات الممتازة • وقد نص في البند الثامن من المادة الرابعة من قانون انشاء الهيئة التي حددت اختصاص مجلس الادارة على أن من بين هذه الاختصاصات « اقتراح وضع لوائح خاصة بموظفي الهيئة ومستخدميها وعمالها تنظم قواعد تعيينهم وترتيب أقدميّاتهم والتقارير الخاصة بهم

وترقيتهم ٠٠ وتصدر اللائحة بقرار من رئيس الجمهورية « وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفي الهيئة ونص في المادة ٢٧ فقرة أخيرة منه على أنه إذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية إلى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان مع مراعاة الأسبقية وذلك طبقاً لللائحة التنفيذية ولما صدرت اللائحة التنفيذية لنظام موظفي الهيئة بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ نص في المادة ٣٥ من هذا القرار على أنه « يشترط للترقية إلى الوظائف التي تحدّد بقرار من وزير المواصلات — بعد موافقة مجلس الإدارة — اجتياز امتحانات خاصة وتراعى الأسبقية في ترتيب النجاح عند الترقية إلى هذه الوظائف ويصدر مدير السكك الحديدية القرارات اللازمة لتنظيم إجراءات الامتحان وشروطه » وقد وافق مجلس الإدارة بجلستيّه المنعقدتين في ٢٠ من مايو سنة ١٩٦١ ، ١٨ من يولية سنة ١٩٦٢ على تعميم الإمتحان في الترقّيات إلى جميع المراتب بالكادر العالي والمتوسط عدا الوظائف الرئيسية على أن يكون هذا التعميم نظاماً مرحلياً حتى نهاية السنة المالية ١٩٦٤/١٩٦٥ بحيث يكون الامتحان للترقية بعدها مقصوراً على الوظائف حتى المرتبة الثانية العالية وقد اعتمد وزير المواصلات قرارى مجلس الإدارة سالفى الذكر وأصدر المدير العام للهيئة قرار تضمن قواعد تنظيم إجراءات امتحانات الترقية بالتطبيق لهذين القرارين •

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه يذهب إلى أن الهيئة بتعميمها نظام الامتحان للترقية إلى الدرجات الأعلى تكون قد جعلت من الاستثناء قاعدة أصلية وعطلت تطبيق المواد التي تضمنت قواعد الترقية بالاختيار وتلك الخاصة بالترقية بالأقدمية والتي أوردها قرارى رئيس الجمهورية رقماً ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ •

ومن حيث أنه يبين من استقراء نص المادتين ٢٧ فقرة أخيرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ، ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ اللتين قررتا مبدأ الاستناد إلى الامتحان في الترقية إلى الدرجات الأعلى أن هاتين المادتين لم تقررا

استثناء من قاعدة عامة أو من أصل عام وإنما وضعتا قاعدة أصلية يعمل بها جنبا إلى جنب مع القواعد التي نظمت الترقّيات سواء بالأقدمية أو بالاختيار فقد جرى نص الفقرة الأخيرة من المادة ٢٧ المشار إليها كالآتي « إذا كان نوع الوظائف المطلوب الترقية إليها يستوجب اجتياز امتحانات خاصة فتكون الترقية إلى هذه الوظائف مقصورة على الناجحين في الامتحان » وبمثل هذا جرى نص المادة ٣٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ فقد قضى بأن يشترط للترقية إلى الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات بعد موافقة مجلس الإدارة اجتياز امتحانات خاصة فهذان النصان لا يوردان استثناء من قاعدة عامة وإنما يقرران قاعدة أصلية بالنسبة للترقية إلى الدرجات التي تستوجب إجراء امتحانات أو التي تحدد بقرار من وزير المواصلات ولا يمكن القول بأن عبارة « نوع الوظائف » أو عبارة الوظائف التي تحدد بقرار من وزير المواصلات تفيد أو تعني أن أي منهما إن وُضع اللائحة قصد أن يضع قيودا أو حدودا على ما خوله من سلطة تقديرية كاملة في تحديد نوع هذه الوظائف وقد يكون هذا النوع هو الأغلّب الأعم فهذا الاتجاه في التفسير لا يجد له سندا من النصوص السابقة وعلى النقيض من ذلك فإنه يسوغ القول بأنه لو أراد واضع اللائحة تقييدا وتقييدا للسلطة التقديرية الكاملة المخولة بمقتضى هذه النصوص لأفصح عن إرادته هذه بوسيلة أو بأخرى كما لا يستقيم القول بأن تعميم الامتحان للترقية إلى الوظائف الأعلى من شأنه أن يعطل تطبيق قواعد الترقية بالأقدمية وكذلك قواعد الترقية بالاختيار وذلك أن قرار تعميم الامتحان لم يشمل الترقية إلى سائر الوظائف إنما استثنى الوظائف الرئيسية كما أنه على ما سلف البيان كان بالنسبة للترقية إلى وظائف المرتبة الأولى نظاما مرحليا يتوقف العمل به في نهاية السنة المالية ١٩٦٤ ، ١٩٦٥ ومن المتصور وقد خول مجلس الإدارة والوزير سلطة تحديد الوظائف التي يشترط للترقية إليها اجتياز امتحانات خاصة ليكون هناك قدر من المرونة في تعديل ما يصدر من قرارات في هذا الشأن بمراعاة مقتضيات وظروف العمل تحقيقا للصالح العام من المتصور أن يكون هذا التعديل بالحذف كما يكون بالاضافة ومن ثم فإن أحكام الترقية بالأقدمية والاختيار بعد تعميم نظام الامتحان بقيت

قائمة ومعمولا بها في كل الأحوال التي لم يستلزم للترقية فيها اجراء امتحانات خاصة .

(طعن رقم ٣٨٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٤/١/٢٧)

الفرع الرابع

وزارة الاشغال العمومية

اولا : مهندسو الري والمباني :

قاعدة رقم (٢٥٩)

المبدأ :

قيام قرار وزير الاشغال في ١٠/٦/١٩٤٨ على أساس أن التعيين في الوظائف هو الأساس في الترقيات الى ما يطوها من وظائف دون الاعتداد بالاقدمية في الدرجة المالية — تعارض هذه القاعدة مع تعليمات المالية رقم ٣٠ لسنة ١٩٢٤ والقواعد التي أقرها مجلس الوزراء في ١٧/٥/١٩٥٠ وأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور القانون ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ لتصحيح ضوابط الترقى بين مهندسى الري والمباني بوزارة الاشغال العمومية — قيامه على أساس القواعد المنصوص عليها بقرار ١٠/٦/١٩٤٨ — القصد من اصدار هذا القانون ربط الماضى بالحاضر في هذا الخصوص وقرار ما تم من اوضاع لتكون اساسا لتطبيقه في مرحلته الاولى .

ملخص الحكم :

في ١٠ من يونية سنة ١٩٤٨ اصدر وزير الاشغال قرارا يقضى في مادته الاولى بأنه « في حالة الدرجات المخصصة لوظيفة أو أكثر يطلو بعضها فوق بعض من الوجهة المصلحية تمنى الأسبقية للمرقين للوظائف الأعلى من تاريخ الترقية إليها . ولا تتقيد هذه الأسبقية بسبب ترقية الأقدم في الدرجة المالية بعد الأحدث منه » . وقد درجت وزارة

الاشغال على هذه السنة من زمان يعيد يرجع الى تاريخ صدور « كادر هارفى » ، كما يبين ذلك بجلاء من المذكرة الايضاحية المرافقة للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ . وهذا الذى جرت عليه وزارة الاشغال وطابقه قرار وزير الاشغال على ما سبق القول يتعارض مع تعليمات المالية رقم ٣٠ لسنة ١٩٢٤ التى نصت على جعل المدة التى يقضىها الموظف فى الدرجة المالية أساسا للأقدمية ، كما لا يتلاقى لا مع القواعد التى أرساها قرار مجلس الوزراء فى ١٧ من مايو سنة ١٩٥٠ فى شأن قواعد التيسير وفصلها كتاب المالية الدورى رقم ف ٢٣٤/٥/٢٤ المؤرخ ٢٤ من مايو سنة ١٩٥٠ ، ولا مع الأصول التى قررها قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أساسا للأقدمية ، وقد قضت بتعيين نسب للترقية بالأقدمية المطلقة فى الدرجة المالية وللترقية بالاختيار للكفاية فى الكادرين العالى والادارى تختلف باختلاف الدرجة المالية المرقى اليها .

والشارع — حرصا منه على تصحيح الأوضاع فيما يتعلق بضوابط الترقى بين مهندسى الرى والمباني بوزارة الاشغال — قد أصدر أخيرا فى ٢٦ من مارس سنة ١٩٥٣ القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فى شأن الأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمباني الأميرية بوزارة الاشغال العمومية وقد أراد المشرع بهذا القانون أن يجعل أساس الترقيات وترتيب الأقدمية فى وظائف الكادر الفنى العالى بمصلحتى الرى والمباني بوزارة الاشغال العمومية على أساس أقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق له ووفقا للترتيب الوارد به . وهذه القاعدة للترقية وترتيب الأقدمية تخالف القاعدة المقررة فى المادة ٣٨ وما بعدها من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، تلك التى مناطها فى خصوص الترقية ان تكون بالأقدمية فى الدرجة ، ويجوز أن تكون بالاختيار للكفاية فى حدود نسب معينة ، كما يخالف قاعدة ترتيب الأقدميات المنصوص عليها فى المادة ٢٥ منه والتى مناطها أساسا هو تاريخ التعيين فى الدرجة المالية ، فاذا اتعدا زمنا اعتبرت الأقدمية على أساس أقدمية الدرجة السابقة وهكذا . ولئن كانت تلك هى القواعد المقررة فى قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ بحيث ما كان يجوز الاستناد الى أهمية الوظائف التقليدية بحسب تدرجها كأساس للترقية دون الاعتداد بالأقدمية فى الدرجة المالية ، الا أنه ليس من شك فى أنه بعد نفاذ القانون رقم ١٣٤

لسنة ١٩٥٣ الذي قام ، حسبما صرحت بذلك مذكرته الايضاحية ، على أساس أهمية تلك الوظائف وما تتطلبه ادارة المرافق العامة لوزارة الأشغال من وجوب مراعاة الدقة في اختيار الأشخاص الذين يقومون بأداء هذه الوظائف الرئيسية — ليس من شك في أن هذا القانون انما أقر الوضع الذي كان العمل جاريا عليه من قبل في وزارة الأشغال العمومية ، وهو اسناد هذه الوظائف الرئيسية بألقابها الى من تراه — بحسب تقديرها — جديرا بالاضطلاع بها ، وأن يكون التعمين في هذه الوظائف من قبل هو الأساس في الترقيات الى ما يعلوها من وظائف أعلى مستقبلا بالتطبيق للقانون المذكور . وغنى عن القول أن المشرع لم يقصد أن يجعل نفاذ القانون المذكور منبت الصلة بما استقرت عليه الأوضاع من قبل ، بل يبين من روحه وفحواه أنه أراد أن يربط الماضي بالحاضر في هذا الخصوص ، نظرا لارتباط ذلك بالمصلحة العامة كما أكدته المذكرة الايضاحية ، والقول بمنزلة ذلك يؤدي الى أحد وضعين لا ثالث لهما : أما الى أهدار التعيينات التلقائية السابقة برمتها وإعادة النظر فيها بسلطة تقديرية جديدة ، وظاهر أن هذا الفرض بعيد عن قصد المشرع لما يترتب عليه من زعزعة الأوضاع ، وأما أن تصدر قرارات جديدة مرددة للأوضاع السابقة في تلك الوظائف التلقائية وهو مجرد تكرار شكلي للقرارات السابقة ، وهذا الفرض الآخر بعيد كذلك عن قصد المشرع تنزيها له عن التكرار وتحصيل الحاصل ، ولذلك فان الاقرب الى القصد هو — كما سبق القول — ربط الماضي بالحاضر وقرار ما تم من أوضاع في هذا الخصوص ، لتكون لتطبيق القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في مرحلته الأولى . ومع ذلك فان لجان شؤون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون المذكور في هذه المرحلة انما أتمت عملها على أساس القرارات التلقائية السابقة باعتبارها مستقرة مفروغا منها ، وإذا قيل في الجدل بأنها كانت تملك إعادة النظر فيها ، فان هذا القول مردود بما ثبت من أنها أتمت عملها على أساس اقرار ما انطوت عليه تلك القرارات .

قاعدة رقم (٣٦٠)

المبدأ :

مهندس — ترقية الى مساعد مدير أعمال — القواعد المتبعة في ذلك طبقا للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ •

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في شأن الاقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتي الري والمباني الاميرية بوزارة الأشغال العمومية نص في المادة الأولى منه على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن الترقية وترتيب الاقدمية في الدرجات ، تكون الترقيات وترتيب الاقدمية في وظائف الكادر الفني العالي بمصلحتي الري والمباني الاميرية بوزارة الأشغال العمومية على أساس اقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق ، وفقا للترتيب الوارد به » • كما نص في مادته الثانية على أنه « مع مراعاة احكام المادة ٣٨ من القانون المشار اليه تكون الترقية بالاقتدار من وظيفة الى أخرى تلوحا في الاهمية في حدود الدرجة المالية ذاتها » • وقد قسم الجدول المرافق للقانون المذكور الدرجة الرابعة بمصلحة الري الى وظيفتين هما : (أ) مساعد مدير أعمال ووكيل هندسة ، (ب) مهندس • ونص على أن تعتبر الوظائف المدرجة أمام (أ) أعلى من الوظائف المدرجة أمام (ب) • وقد كان الباعث على اصدار هذا القانون حرص الشارع على مصلحة العمل وتقديره لما ينطوي عليه من أهمية بمصلحتي الري والمباني الاميرية بوزارة الأشغال العمومية ، نظرا الى ما تتطلبه ادارة المرافق العامة للدولة من وجوب مراعاة الدقة في اختيار المهندسين الذين تتوافر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظائف الرئيسية بهاتين المصلحتين بغض النظر عن الاعتبارات الأخرى ، وهي صلاحية لا يقتصر مداها على كفاية الموظف في عمله الفني كمهندس فحسب ، بل تقوم على عناصر وصفات عدة من بينها الكفاية ، ذلك أن هذه الكفاية قد لا تنهض بذاتها دليلا قاطعا على الصلاحية للاضطلاع بمهام وظيفة كوظيفة مساعد مدير أعمال بمصلحة الري التي تعد أولى مدارج الوظائف الرئيسية بتلك المصلحة

وعصب الأعمال الفنية وأعمال المتأولين المالية بها . ومن أجل هذا رأى الشارع أن تكون الترقية بالتلقب الى وظائف الرى المختلفة تبعا لتدرجها فى الاهمية بطريق الاختيار ، وذلك فى حدود الدرجة المالية ذاتها ، وأن تكون هذه الترقية الى الوظيفة سابقة على الترقية الى الدرجة المالية وأساسا لها .

(طعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٣١)

المبدأ :

القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٥٣ — الترقىات بالتلقب الى وظائف الرى المختلفة .

ملخص الحكم :

ان قانون موظفى الدولة قد وضع ضابط الترقية بالاختيار ، بأن جعل أساسها تقارير العاملين السابقين مع مراعاة الأقدمية بين المرشحين عند التساوى فى درجة الكفاية على هذا الأساس ، فقد جرى نص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قبل تعديلها بالقانون ٥٧٩ لسنة ١٩٥٣ بما يأتى : « أما النسبة المخصصة للترقية بالاختيار فلا يرقى اليها الا الحائزون على درجة جيد فى العاملين الأخيرين من مدة وجودهم فى الدرجة التى يرقون منها وتكون ترقيتهم أيضا بالأقدمية فيما بينهم » ، ثم عدلت بالقانون المذكور واكتفى بأن يكون الاختيار بحسب درجات الكفاية فى العاملين الأخيرين دون اشتراط ان يكون فى الدرجة المرقى منها ، ومتى كان الأمر كذلك فما كان يجوز ترك الطعون عليه (باسمهندس بالرئ) حتى فى الترقية بالاختيار الى درجة مدير أعمال ، وقد امتازت تقاريره لا فى السنتين الأخيرتين فحسب بل فى جميع السنوات السابقة ، وبالتالي لا يجدى فى هذا المقام الاستناد الى القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ فيما قضى به من أن الترقىات بالتلقب الى وظائف الرى المختلفة تكون بطريق الاختيار .

(طعن رقم ٤٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٦/٦/١٩٥٦)

ملحوظة :

قارن الحكم في الطعن رقم ١٦٩٣ لسنة ٢ ق بجلاسة ١٦/٣/ ١٩٥٧ وفيه ذهبت المحكمة الادارية العليا ان الكفاية للترقية بالتلقب في الوظائف الفنية بمصلحتى الرى والميكانيكا والكهرباء شئ قد يتجاوز فحوى تقارير الكفاية .

ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء :

قاعدة رقم (٣٦٢)

المبدأ :

مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء — القواعد المتبعة في ترتيب أقدميتهم وترقيتهم بعد العمل بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ .
ملخص الحكم :

ان الترقيات بين موظفى الكادر الفنى العالى بمصلحة الميكانيكا والكهرباء كانت تجرى قبل صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وفق القواعد المقررة في قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمفصوص عليها في المادتين ٣٨ و ٤٠ ، ومن مقتضى هذه القواعد أن تكون الترقية بحسب الأقدمية في الدرجة المالية ومن الدرجة الأدنى الى الأعلى منها مباشرة وأن تجرى في بعض الدرجات بالاختيار بنسب معينة وفق القواعد المقررة لذلك ولم تربط تلك القواعد الترقية بشغل وظيفة أو وظائف معينة ، الا أنه لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة رأى المشرع أفراد قواعد خاصة تجرى على أساسها ترقية بعض الموظفين على خلاف القواعد المشار إليها واستثناء منها ، فسن القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية، ونص في المادة الأولى منه على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن الترقية وترتيب الأقدمية في الدرجات ، تكون الترقيات وترتيب الأقدمية في وظائف الكادر الفنى العالى بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية على أساس أقدمية الترقية

الى الوظائف البينة بالجدول المرفق وفقا للترتيب الوارد به » • ونص في المادة الثانية على ما يأتى : « مع مراعاة أحكام المادة ٣٨ من القانون المشار اليه ، تكون الترقية بالاقتدار من وظيفة لأخرى تلوها في الأهمية في حدود الدرجة المالية ذاتها » • وقد تضمنت المذكرة الايضاحية لهذا القانون : « أنه لما كانت الدرجة المالية الواحدة من درجات الكادر الفنى العالى بالمصلحة المذكورة تدخل في نطاقها وظائف يعمل بعضها البعض الآخر تبعا لأهميتها ، فان مصلحة العمل تقتضى شغل مايفلو من الوظائف العليا من الموظفين الأكفاء في الوظائف التالية في الترتيب الذى وضع لتلك الوظائف بغض النظر عن أقدميتهم في الدرجة المالية الواحدة ، ولما كانت الأحكام الخاصة بالترقية وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تقتضى بأن تكون الترقية بالأقدمية أو بالاقتدار — ومن مقتضى ذلك أن تكون الترقية في الدرجة المالية هي الأساس في ترقية الموظفين ، الأمر الذى يتعارض مع ماتطلبه الوظائف الفنية من اسنادها لمن يشغل الوظيفة التى يليها في الأهمية والمسئولية ، لذلك رأى وضع قواعد خاصة بالترقية وترتيب الأقدمية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء على أساس الترقية الى الوظائف حسب أهميتها » ، ويؤخذ مما تقدم أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ قد جاء باستثناء من قواعد الترقية وترتيب الأقدمية المنصوص عليها في قانون نظام موظفى الدولة ، وحصر هذه الاستثناءات في أن جعل معيار الترقية هو شغل الوظيفة لا الدرجة المالية بمعنى أن الترقية تجرى الى الوظائف بحسب الترتيب الموضوع لها في الجدول المرفق بالقانون المذكور وأن تكون الترقية من وظيفة لأخرى تلوها في الأهمية وفي نفس الدرجة المالية كلها تتم بالاقتدار واما الترقية الوظيفية تلوه في الأهمية وفي درجة مالية أعلى من درجة الوظيفة التالية لها في الأهمية فيتبع في شأنها قواعد الترقية العادية المنصوص عليها في قانون نظام موظفى الدولة من ناحية الترقية بالأقدمية وبالاقتدار • ومن ذلك يتضح أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وأن جعل الأقدمية في الوظيفة هي الأساس للترقية الى الوظيفة التى تلوها مباشرة في الأهمية وفي الحصول على الدرجة المالية المقررة لها ، الا أنه أبقي على المعيار الذى قرره نظام الموظفين عند الترقية بالاقتدار ، وقد كان عند صدور ذلك القانون مجموع درجات الكفاية في العاملين السابقين على حركة الترقية بالاقتدار • ولما كان القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥

هو استثناء من الأصل العام فيجب عدم التوسع فيه بل يجب التقيد بما أورده من استثناءات على سبيل الحصر وعدم تعديه الى قواعد الترقيات الأخرى التى تظل قائمة وناقذة .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

قاعدة رقم (٢٦٢)

المبدأ :

مهندسو مصلحة الميكانيكا والكهرباء - ترتيب وظائفهم في الدرجات المالية وفقا للجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ - أثره -
اعتبار اشغال الادارة وظيفية في درجة معينة بأحد موظفي هذه الدرجة بمثابة ترقية لا مجرد تليق للوظائف - وجوب اتباع قواعد الترقية المقررة بقانون التوظيف التى لم يستثنها القانون السالف الذكر .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ صدر فى ١٢ من أكتوبر سنة ١٩٥٥ مرتبا آثارا قانونية على منح الألقاب بأن جعل الترقيات وترتيب الأقدمية فى الدرجات المالية أساسها أقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق له ووفقا للترتيب الوارد به خلافا لما كان متبعاً من قبل صدور القانون المذكور . ويبين من جدول الوظائف المرافق لهذا القانون أن بعضها يعلو البعض الآخر حسب أهميتها وقد خصصت الدرجة الرابعة لوظيفتي باشمهندس ومساعد مدير أعمال ، الأولى تعلق الثانية فى الأهمية ، وطبقا لترتيب الوظائف كما هو مبين فى الجدول أن التى تعلق وظيفة الباشمهندس فى الأهمية هى وظيفة وكيل تقنيش ثم مدير أعمال ثم باشمهندس وكلها وظائف من الدرجة الثالثة بمعنى أن الموظف لايرقى الى الدرجة الثالثة الا اذا شغل وظيفة باشمهندس من الدرجة الرابعة بحسب أقدميته فيها. لا أقدميته فى الدرجة المالية، وعلى مقتضى ذلك أصبح لا انفصام بين الوظيفة والترقيات الى الدرجات المالية المختلفة .

فاذا كانت الحكومة وهى فى صدد شغل الوظائف المبينة فى

الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب الموضوع لها قد أعملت سلطتها التقديرية بالنسبة لموظفى الدرجة الرابعة بأن وضعت البعض منهم فى وظائف باشمهندس والبعض الآخر فى وظائف مساعدى مدير الاعمال الاقل أهمية من الأولى ، ولم يكن الأمر فى ذلك مجرد تلقيب بل عمدت بهذا الوضع الى احدث الأثر القانونى المترتب على ذلك ، وبهذه المثابة فان شغل وظيفة الباشمهندس من الدرجة الرابعة بفريق دون الآخر من بين مهندسى الدرجة الرابعة هو ترقية لهذا الفريق ، وهى وأن كانت فى الظاهر ترقية الى وظيفة ، الا أنها فى حقيقتها تنطوى على ترقية مالية مالا ، لأنه سترتب عليها الأسبقية فى الترقية الى الدرجة المالية ومادام الأمر موضوع ترقية فانه يتعين على جهة الادارة أن تلتزم القواعد المنصوص عليها فى قانون نظام موظفى الدولة رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ والتي لم يستثنا القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ .

(طعن رقم ٨٦٣ لسنة ٥ ق. — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢)

قاعدة رقم (٣٦٤)

المبدأ :

مصلحة الميكانيكا والكهرياء — الموظفون الفنيون بها — القانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ فى شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بينهم — جملة أساس الترقية تاريخ شغل الوظيفة لا الدرجة المالية استثناء من قانون نظام موظفى الدولة ، واقامته من معيار الاختيار أساسا للترقية من وظيفة لأخرى تطوها فى الأهمية وفى ذات الدرجة المالية — وجوب الرجوع فى تحديد مفهوم الاختيار الى المعايير التى قررها قانون نظام موظفى الدولة — أساس ذلك ان شغل الوظائف المبينة فى الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب المرسوم لها فيه ليس مجرد تلقيب للوظائف ، بل هو ينطوى فى حقيقته على ترقية بحسب المال ، فيتعين التزام القواعد المنصوص عليها فى قانون نظام موظفى الدولة التى لم يستثنا القانون رقم ٤٩٢ لسنة ١٩٥٥ — وجوب أعمال القاعدة الأصولية بعدم التوسع فى استثناء ورد على خلاف الأصل العام — اثر ذلك أن سلطة الادارة فى الترقية بالاختيار لمفاية

الدرجة الثانية سواء لوظائف في اطار درجة مالية واحدة او الى درجات أعلى هي سلطة مقيدة بالتقارير وليست مطلقة .

ملخص الحكم :

أن مقتضى أحكام القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الأشغال العمومية وماتضمنته مذكرته الإيضاحية ، أن القانون المذكور قد جاء باستثناء من قواعد الترقية وترتيب الأقدمية المنصوص عليها في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وحصر هذا الاستثناء بجعل أساس الترقية هو تاريخ شغل الوظيفة لا الدرجة المالية ، بمعنى أن الترقية تجري الى الوظائف بحسب الترتيب الموضوع لها في الجدول المرافق للقانون المذكور ، وانها تتم من وظيفة لأخرى تملوها في الأهمية وفي ذات الدرجة المالية بالاختيار، أما الترقية الى وظيفة في درجة مالية أعلى فتتبع في شأنها قواعد الترقية العادية المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة سواء بالأقدمية أو بالاختيار ، ولم يتعد القانون المشار اليه الى المعيار الذي قرره قانون نظام موظفي الدولة فيما يتعلق بالترقية بالاختيار — وقد كان هذا المعيار عند صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ هو مجموع درجات الكفاية في العامين السابقين عند اجراء الترقية بالاختيار . ولما كان هذا القانون الأخير هو استثناء من الأصل العام ، فانه يجب عدم التوسع فيه بل يتعين التقيد بما أورده من استثناء على سبيل الحصر بقدر وعدم أعمال هذا الاستثناء فيما يختص بالقواعد الأخرى للترقية التي تظل قائمة ونافاذة ، هذا الى أن شغل الوظائف المبينة في الجدول المرافق للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ وبالترتيب المرسوم لها فيه ليس مجرد تلقيب ، بل هو ينطوي في حقيقته على ترقية بحسب المال اذ تبنى عليه الأسبقية في الترقية الى الدرجة المالية . وما دام الأمر يتعلق بترقية فانه يتعين التزام القواعد المنصوص عليها في قانون نظام موظفي الدولة التي لم يستثنها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ آنف الذكر . ولما كان القرار المطعون فيه قد صدر في ظل قواعد كانت توجب أن يكون الاختيار بحسب مجموع درجات الكفاية في العامين السابقين

على اجراء الترقية فان الجهة الادارية ما كانت تملك أغفال هذا المعيار في الترقية الى مختلف الدرجات حتى الدرجة الثانية أى في الترقية الى الوظائف التى هى دون الدرجة الثانية ، لأنها بوضع التقارير السنوية قد استنفدت كل سلطة لها في التقدير عند الترقية بالاختبار أى أن سلطتها في الترقية لغاية الدرجة الثانية انما هى سلطة مقيدة بالتقارير وليست مطلقة .

(طعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٩)

قاعدة رقم (٢٦٥)

المبدأ :

مصلحة الميكانيكا والكهرباء — الموظفون الفنيون بها — القاعدة التى قضت بها المحكمة الادارية العليا في شأن وجوب اتباع معايير الترقية بالاقتدار المقررة بقانون موظفى الدولة في شأنهم — عدم تعارضها مع قضائها السابق أن يكون التعيين في الوظائف التفقيسية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالاقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتى الرى والمباني لوزارة الاشغال العمومية ، هو الأساس في الترقيات الى ما يعطوها من وظائف مستقبلا لهذا القانون ، اقرارا لما جرى عليه العمل من قبل الوزارة — أساس ذلك هو اختلاف الوضع القانونى للمتنازعين ، ذلك أن لجان شئون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في مرحلته الاولى اعتدت بالقرارات التفقيسية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها واقترتها المحكمة العليا على ذلك ، في حين أن لجان شئون الموظفين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء في المنازعة الأخرى لم تتم معطها على أساس أى قرارات تفقيسية سابقة ، بل وتتمسك بالحكومة بعدم صدور أى قرارات في هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

ليس ثمة تعارض بين قضاء المحكمة الذى أدان ذات القرار المطعون فيه رقم ١٢٤٠ لسنة ١٩٥٥ ، وبين المبدأ الذى سبق أن قضت به هذه المحكمة في الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية الذى تتمسك به الحكومة

في طعنها الراهن ، وذلك نقيام الفارق بين المنازعتين : ففي الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية كانت هذه المحكمة بصدد تطبيق القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ في شأن الأقدمية والترقية بين الموظفين الفنيين بمصلحتي الري والمباني الأميرية بوزارة الأشغال العمومية في منازعة دارت حول الأثر القانوني للتمييزات التلقائية المسبقة على صدور القانون المشار اليه وما اذا كانت تصلح أساسا لتطبيق هذا القانون في مرحلته الأولى . نظرا الى أن لجان شئون الموظفين حين نظرت في الترقيات بالتطبيق للقانون المذكور في هذه المرحلة اعتدت بالقرارات التلقائية السابقة باعتبارها مستقرة ومفروغا منها فقضت هذه المحكمة لا باطلاق سلطة الادارة في الاختيار عند تطبيق القانون المذكور في مرحلته الأولى ، ولكي باقرار الوضع الذي جرى عليه العمل من قبل في وزارة الأشغال العمومية ، وبأن يكون التعيين في الوظائف التلقائية الحاصل قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٥٣ هو الأساس في الترقيات الى ما يملوها من وظائف مستقبلا بالتطبيق لهذا القانون ، في حين أن لجنة شئون الموظفين وهي بصدد اصدار القرار المطعون فيه رقم ١٢٤٠ لسنة ١٩٥٥ لم تتم عملها على أساس قرارات تلقائية سابقة ، بل أن الحكومة لا تزال في طعنها الحالي تتخذ بأنّه لم يسبق أن حصل المطعون عليه أو المطعون في ترقيةهم على لقب معين قبل صدور القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ ، وأنه لم يصدر أي أمر أو قرار اداري في هذا الخصوص ، ويتضح من هذا جليا اختلاف أسان كل من المنازعتين عن الأخرى بما من شأنه أن يكون المبدأ الذي قضت به هذه المحكمة في الطعن رقم ٩١١ لسنة ٣ القضائية غير منطبق على موضوع المنازعة الراهنة .

(طعون أرقام ١٣٧٢ ، ١٣٧٣ ، ١٣٧٤ ، ١٣٧٥ ، ١٣٧٦ ، ١٣٧٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٣/٢/٩)

قاعدة رقم (٣٦٦)

المبدأ :

وظائف الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي نظمها القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ — هي وظائف تلقائية مقسمة الى فئات تطو بمضها في الامة وأن كانت في حدود الدرجة المالية الواحدة — أثر ذلك — تقلد الوظائف الاعلى في ذات الدرجة يعتبر ترقية — المستحقون لهذه الترتيات هم من لهم اقدمية فعلية في وظائف الكادر المذكور فلا تكفى الاقدمية المجردة التي اصطحبها الموظف بنقله اليه في الكادر المتوسط — مثال .

ملخص الحكم :

أنه لو سلم ، على الفرض الجدلى ، بأن للمدعى اقدمية في الدرجة الخامسة الفنية اصطحبها بنقله من الكادر المتوسط ، فان أحكام القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن ترتيب الأقدمية ونظام الترقية بين الموظفين الميعين بمصلحة الميكانيكا والكهرباء الذي يخضع لأحكامه تؤكد أن أقدميته المجردة في الدرجة الفنية لا شأن لها في استحقاق الوظائف التي يطالب بها بل أن أقدميته في هذه الوظائف هي وحدها المعتبرة في هذا الخصوص ، ولا استحقاق لهذه الوظائف الا لمن يكون منتسبا فعلا للكادر الفني العالي .

وهي أن القانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه نص في مادته الأولى على انه استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تكون الترتيات وترتيب الأقدمية في وظائف الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء بوزارة الاشغال العمومية على أساس اقدمية الترقية الى الوظائف المبينة بالجدول المرافق لهذا القانون وفقا للترتيب الوارد به وتضمن هذا الجدول النص على أن الدرجة السادسة المالبة تقابلها وظيفة مهندس ومهندس تحت التمرين وان الدرجة الخامسة تقابلها وظيفة مساعد مدير أعمال ومهندس صيانة والدرجة الرابعة المالية تقابلها وظيفة باشمهندس ومساعد مدير أعمال — وفي ذات الوقت تضمن القانون المذكور في مادته الثانية انه مع مراعاة أحكام المادة ٣٨

من قانون الموظفين تكون الترقية بالاقتدار من وظيفة الى أخرى تملوها في الأهمية في حدود الدرجة المالية ذاتها ، ومفاد هذا أن تقلد الوظائف المختلفة في الكادر الفني العالي بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي تملو بعضها في الأهمية وأن كانت في حدود الدرجة المالية الواحدة بحسب المبين في الجدول الملحق بالقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ السابق الإشارة اليه ليس مجرد تلقيب بل هو في حقيقته ترقية الى تلك الوظائف تنطوي أيضا على ترقية مالية مالا طالما أنه يترتب عليها الأسبقية في الترقية المالية - ومن ثم فان المدعى مهما استصحب من أقدميته في الدرجة المالية وهو في الكادر المتوسط لايفيد منها في صدد تقلد الوظائف الأعلى في ذات الدرجة في تاريخ سابق على نقله الى الكادر الفني العالي مادام أن نظم الترقيات وترتيب الأقدمية المعمول به وفقا للقانون رقم ٤٩٣ لسنة ١٩٥٥ مقصور تطبيقه منذ صدوره على الموظفين الفنيين بالكادر العالي مهما كانت الاعتبارات التي يثيرها المدعى بالنسبة لتشابه العمل فيما بين الكادر الفني المتوسط والفني العالي . وترتبنا على ذلك فان تلك الوظائف التلقيفية التي يطالب بها المدعى من قبيل التسوية واستنادا الى أقدميته المزعومة في الدرجة الخامسة لاتقوم على أساس سليم من الواقع أو القانون مادام انه لايجوز أن يمنحها في وقت لم يكن فيه على التحقيق من عداد الموظفين الفنيين بالكادر العالي، كما لايجوز له أن يسبق فيها من استقرت مراكزهم القانونية فيها وهو مايزال في الكادر الفني المتوسط فضلا عن أن قلقة تلك المراكز السابقة وزععتها لا يتأتى الا عن طريق دعوى الالغاء . واذا كان تقلد تلك الوظائف المختلفة حسبما سبق ايضاحه لا يكون الا بالترقية اليها بطريق الاختيار ، فان ذلك كله لايتوافر للمدعى بيقين وقد كان مركزه القانوني منبت الصلة بوظائف ذلك الكادر ودرجاته .

الفرع الخامس

هيئة كهرياء مصر

قاعدة رقم (٢٦٧)

المبدأ :

أجاز القانون استثناء الاعلان عن الوظائف الخالية وشغلها عن طريق التعيين أو اعادة التعيين — عدم تقدم أحد من الخارج — اقتصر القرار على موظفى الجهة الادارية الشاغلين للفئة الأدنى يعتبر قرار ترقية — وجوب تقيد القرار بالقواعد الخاصة بالترقية .

ملخص الحكم :

أن بلوغ الموظف الشاغل للوظيفة من الفئة الثالثة بهيئة كهرياء مصر المدعى عليها للدرجة التالية لها يكون بحسب الاصل بطريق الترقية اليها ويراعى فيه الاحكام التى وضعها لذلك المادة (٨) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر به القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ — الذى يحكم واقعة الدعوى بنصها على أنه لاتجوز الترقية الا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وفى الوظيفة الاعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفيا لاشتراطات شغل الوظيفة وتكون الترقية الى وظائف المستوى الاول والثانى بالاختيار على أساس الكفاية ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلًا على تقرير جيد على الأقل فى التقرير الدورى على السنتين الاخيرتين على أن تكون درجة التقرير وأجتيازه بنجاح برامج التدريب التى تجربها الوحدة الاقتصادية عنصرا أساسيا فى الاختيار واستثناء من ذلك قد تكون بطريق التعيين فيها اذا مارأت الادارة شغل الوظائف الخالية بها فى الفئة الاعلى على هذا الوجه بدلا من الترقية اليها من شاغلى الفئة الثالثة ، ويتم ذلك طبقا لاحكام التعيين المنصوص عليها فى المواد ٣ ، ٤ ، ٥ اذ أن الفقرة الاخيرة من المادة ٨ هذه تجيز للعامل أن يتقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته وذلك متى توافرت فيه شروط شغلها حيث نصت على أنه « استثناء يجوز للعامل

بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أعلن عنها وتجاوز فئة وظيفته وذلك إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها « وهذا الاستثناء يقتضى بحسب موده من النص وطبيعته أن يؤتى الاعلان ثمرته وتشغل الوظائف الخالية بطريق التعيين من الخارج أساسا وفي جملتها وفق نتيجة الامتحان الذى يجرى لهذا الغرض ويشترك فيه موظفو الجهة مزاحمين غيرهم من المتقدمين لها من الخارج ويمرعاة أن المقصود هو اضافة هؤلاء الى موظفى الجهة الاصليين بالتعيين فيها رأسا فاذا لم يجر الامر على هذا الوجه وأقتصر على موظفى المؤسسة من شاغلى الوظيفة الاولى وجب الرجوع الى الاصل وهو الترقية لان سبيل الفاصلة بينهم لشغل الوظائف الاعلى مباشرة الخالية هو ماوضع القانون فى هذا الخصوص من قواعد لترقيتهم اليها اذ لم يعد للاستثناء منها مبرر بعد انتقاء علته وهى شغل الدرجات اصلا بغير طريق الترقية اليها من داخل الجهة . والقول بغير ذلك يؤدى الى اهدار المراكز القانونية الذاتية لكل منهم من حيث اقدميته فى درجته وفى سابقاتها وما كان عليه خلالها من درجة فى الكفاية والى قلب ترتيب الاقدميات أو تغييرها فى مجال الترقية بغير مقتضى وعلى غير سند من القانون اذ النصوص المنظمة للتعيين ابتداء لا تنصرف الى مثل هذه الحالة فلا يصح استعمالها فى غير وجهها الذى شرعت له ولأن القاعدة أنه حتى فى التعيين المتضمن ترقية متى احصر بين موظفى الجهة فالعبرة فى بلوغه وفى ترتيب من يشملهم تكون الاقدمية فى المستوى أو الفئة السابقة على ما تنص عليه المادة (٥) من القانون وهى مقتضى القواعد العامة .

وفى ضوء ما تقدم فان شغل الموظفين الذين شملهم القرار المطعون فيه للوظائف التى شغلوها فهو فى حقيقته وبحسب الواقع من الامر ترقية لهم اليها من الفئة الادنى مباشرة والتى يشغلونها عند صدورهما فتحكمه القواعد العامة فى الترقية الى مثلها مما نصت عليه المادة (٨) كأصل عام ولا يبيح اعتباره من قبيل التعيين أو اعادة له اذ أن ما اتخذته الهيئة من الاعلان عن شغلها بطريق التعيين فيها من الخارج لم يؤد الى ذلك فعلا حيث لم يتقدم لها أحد ووقف الامر عند حد طلب موظفيها من شاغلى الفئة الادنى مباشرة بتعيينهم فيها وبهذا استعلق

الباب أمام الهيئة لشغلها بهذا الطريق الذي سلكته أساسا ليس من موظفيها فيصبح الامر في هذه الخصوص منتها ويكون عليها بعد اذ لم يعد أمامها من سبيل لشغل الدرجات المعلن عنها الا من بين موظفيها من شاغلي الفئة الأدنى منها أن تتبّع في ذلك أحكام الترقية إليها وتراعى ما يطلبه القانون من شروط وما وضعه من ضوابط ورسومه من اجراءات وتحفظ للمستوفين شرائطها المرشحين لها أقدمياتهم فلا تتخطى الاقدم الى الاحدث عند التساوى ولا تعيد ترتيب الاقدميات بين المرقين على غير الاساس المحدد في القانون واذا خالفت ذلك كله واتبعت غير القواعد القانونية واجبة التطبيق فان قرارها يكون على غير أساس من القانون لمخالفته أحكامه جملة وتفصيلا سواء في الاساس الذي قام عليه أو نتيجة لذلك يتعين الغاء القرار كليا لتعميد الادارة اجراء الترقية على الاساس الصحيح وفقا لما سلف ايضاحه وذلك بالنسبة الى مجموعة الوظائف المالية والتجارية التي يحق للمدعى التراجع عليها . وعلى ذلك يكون الحكم المطعون فيه قد اصاب الحق فيما انتهى اليه من تقرير بطلان القرار المطعون فيه على أنه يتعين تعديله فيما رتبته على ذلك من الغائه جزئيا فيما تضمنه من تخطي المدعى اذ أنه ازاء بطلان القرار لفساد الاساس الذي قام عليه يتعين الغاؤه كليا ليعاد اجراء الترقية طبقا للاحكام القانونية التي تخضع لها وعلى الاساس الصحيح بأجراء المفاضلة بين شاغلي الفئة الأدنى من المستوفين شرائطها في كل مجموعة .

(طعون أرقام ٧٣٥ ، ٧٣٦ ، ٧٣٧ ، ٧٥٧ ، ٧٥٨ ، ٧٥٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

الفرع السادس

الهيئة العامة للتأمين والمعاشات

قاعدة رقم (٣٦٨)

المبدأ :

الهيئة العامة للتأمين والمعاشات - انشاء مناطق تأمينية بالمحافظات - الترقية بالاختيار لوظائف مديري المناطق - اشتراط أن يكون العامل قد قبل القيام بأعمال مدير لمنطقة طبقا للإعلان الصادر من الهيئة وأن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق - مخالفة هذه الشروط للقانون .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذي صدر القرار المطعون فيه استنادا الى أحكامه - تنص على أن « تكون الترقية لوظائف الدرجتين الممتازة والعالية بالاختيار وذلك على أساس بيانات تقييم الاداء وماورد في ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز وتكون الترقية الى الوظائف الأخرى بالاختيار في حدود النسب الواردة في الجدول رقم (١) المرفق ويشتراط في الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على مرتبة ممتاز في تقرير الكفاية عن السنتين الاخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز في السنة السابقة مباشرة وذلك مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية ... ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح لجنة شؤون العاملين أضافة ضوابط للترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحده .

ومن حيث أن المستفاد من هذا النص أن المشرع أوضح الاصول العامة والرئيسية عند إجراء الترقية في الوظائف المختلفة ، ومفادها أن مناط الترقية بالاختيار هو الجدارة مع التقيد بالاقدمية في ذات مرتبة الكفاية .

ومن حيث أنه ولئن كان للجهة الادارية اضافة ضوابط للترقية بالاختيار بناء على اقتراح لجنة شئون العاملين بحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة ، الا أنه لايجوز أن تتعارض هذا الضوابط قانونا مع أحكام الترقية بالاختيار المنصوص عليها في هذه المادة بحيث تهدر قاعدة الترقية بالاختيار التي تضمنها وهي الكفاية بمراعاة الاقدمية، فضوابط الاختيار تقتضى دائما التزام حدود ما أوضحه القانون ، والا أصبحت مانعا من موانع الترقية الامر غير الجائز الا بنص قانونى . كما أن اضافتها مشروطة باحترام نصوص القانون الاخرى والمبادئ العامة المستفادة منها .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن جهة الادارة اضافت شروطا للترقية بالاختيار لوظائف مديرى المناطق مقتضاها ضرورة أن يكون العامل قد قبل القيام بأعمال مدير المنطقة طبقا لاعلان أصدرته ، أو أن يكون منتدبا لمدة ما لهذه المناطق ، يكون ما أشرتته الجهة الادارية مخالفا للقانون ذلك أنه بخلاف قاعدة الترقية بالاختيار التى نص عليها، اذ يسمح بترقية الاحدب وتخطى الاقدم دون أن يكون المرقى أكثر كفاءة أو امتياز ، فضلا عن أن شرط قبول تولى الوظيفة للترقية اليها يجعل العلاقة بين العامل والجهة الادارية علاقة تعاقدية يكون لارادة العامل دور فيها ، مع ما فى ذلك من تعارض ومخالفة للمبدأ المقرر والمستقر من أن العلاقة بينهما هى علاقة لائحية تحكمها القوانين واللوائح التى توجب على جهة الادارة ترقية العامل الذى حل عليه الدور مادام قد أستوفى شرائطها ، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فان ماأبتدعته الجهة الادارية يحول فى نفس الوقت دون نقل العامل الى جهات أخرى وهو مايتعارض مع مقتضيات المصلحة العامة وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد . وعليه تكون المطعون ضدها قد أبتدعت قاعدة تنظيمية دون سند من القانون ، وجعلتها أساسا لاجراء حركة الترتقيات موضوع هذه الدعوى ، مما يضمم القرار المطعون فيه بالبطلان ، ويتعين تبعا لذلك المراء القرار كليا ليعود الامر من جديد لجهة الادارة لتصدر قرارها على الوجه الصحيح قانونا وفى ضوء القاعدة الاصولية التى تحكم الترقية بالاختيار على ما نص عليه القانون .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد ذهب الى غير هذا النظر ، فيكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله حقيقيا بالالغاء ، وبالفناء القرار الادارى الصادر من الهيئة العامة للتأمين والمعاشات رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨٠ الغاء كليا مع الزام المطعون ضدها المصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ١٧٠٨ لسنة ٢٨ ق - جلسة ١٣/٥/١٩٨٤)

الفرع السابع

مصلحة الجمارك

قاعدة رقم (٢٦٩)

المبدأ :

أن المقصود بالدرجات السابقة في المادة السابعة من كتاب وزارة المالية الدورى الخاص بقواعد التنسيق ، الدرجات الموجودة فعلا في الكادر .

ملخص الفتوى :

استعرض قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة في ٧ من يوليو سنة ١٩٤٨ موضوع ترقية بعض موظفى مصلحة الجمارك الى درجات التنسيق الذى يتلخص في أن مصلحة الجمارك لم يكن بميزانيتها في المدة من سنة ١٩٢١ الى سنة ١٩٢٨ درجات سادسة ولذلك كانت الترقية جائزة من الدرجة السابعة (أى ب وقتئذ) الى الدرجة الخامسة مباشرة وفي سنة ١٩٢٨ تقرر ادخال درجات سادسة ولكن مجلس الوزراء قرر بجلسته المنعقدة في ٧ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ أنه يكتفى في ترقية الموظف الى الدرجة الخامسة بأن يقضى في الدرجتين (ب) والسادسة معا أربع سنوات على الأقل على أن يعمل بهذا الامتياز في فترة الانتقال التى حددت نهايتها في ٣٠ من ابريل سنة ١٩٣٢ ينقضى بعدها هذا الامتياز ويعمل بالقاعدة العامة التى توجب قضاء أربع سنوات على الأقل في كل درجة على حده .

وبمناسبة تطبيق قواعد التنسيق طلبت مصلحة الجمارك الايجاسب موظفوها المقيدون الآن على الدرجتين الاولى والثانية على مدة ما عن الدرجة السادسة وذلك لكى ينتفعوا من قواعد التيسير التى أجازت الترقية اذا استكمل الموظف سنتين فى درجته وكان متوسط مدة الخدمة فى كل درجة من الدرجات السابقة بعد خصم سنتين من المجموع ست سنوات على الاقل .

وقد انتهى رأى القسم الى أن المقصود بالدرجات السابقة فى المادة السابعة من كتاب وزارة المالية الدورى الخاص بقواعد التنسيق الدرجات الموجودة فعلا فى الكادر ولما كانت الدرجة السادسة غير موجودة بميزانية مصلحة الجمارك فى المدة من سنة ١٩٢١ الى سنة ١٩٢٨ فان الموظفين الذين رفقوا فى هذه الفترة من الدرجة السابعة الى الدرجة الخامسة مباشرة لايحاسبون على الدرجة السادسة .

وان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٧ من أكتوبر سنة ١٩٢٨ الذى نظم فترة الانتقال أجاز الترقية من الدرجة السادسة التى انشئت بمصلحة الجمارك الى الدرجة الخامسة اذا كان الموظف قد قضى فى الدرجتين السابعة (ب) والسادسة معا أربع سنوات على الاقل ، وبذلك أدمج القرار الدرجتين (ب) والسادسة فيما يختص بحساب المدة اللازمة للترقية وجعلهما فى حكم الدرجة الواحدة ، ويترتب على ذلك أنه عند حساب المدة المنصوص عليها فى قواعد التنسيق تحسب الدرجتان (ب) والسادسة درجة واحدة .

(ملك ٢١٩/٣/٨٦ فى ١٥/٧/١٩٤٨)

قاعدة رقم (٢٧٠)

المبدأ :

القرار رقم ٥٤٥ فى ٢٩ / ١٢ / ١٩٤٣ — خلوه من نص يحظر الترقية فى وظائف مصلحة الجمارك الى أكثر من درجة واحدة — هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع اليها، حتى ولو كان الترفيع مسبوqa بامتحان مسابقة — المرسوم رقم ١٤٦٢ فى ٥ / ٤ / ١٩٥٦ قطع كل شبهة فى هذا الشأن .

ملخص الحكم :

لئن كان القرار رقم ٥٤٥ الصادر في ٢٦ / ١١ / ١٩٤٣ المتضمن النظام العائد لموظفي الجمارك قد خلا من نص صريح على حظر الترفيع في وظائف مصلحة الجمارك الى أكثر من درجة واحدة ، الا أن هذا الحظر مستفاد ضمنا من سياسة تنظيم الدرجات وكيفية الترفيع اليها بحسب التصنيف والجداول الواردة به ، حتى ولو كان الترفيع مسبوqa بامتحان مسابقة + على أن المرسوم رقم ١٤٦٢ الصادر في ٥ / ٤ / ١٩٥٦ الذي نص على أن « يطبق قانون الموظفين الأساسي على ادارة الجمارك في كل ما لم ينص عليه صراحة القرار رقم ٥٤٥ الصادر في ٢٩ / ١٢ / ١٩٤٣ المتضمن نظام موظفي الجمارك وتعييلاته » قد قطع كل شبهة في هذا الشأن ، مادام أصبح من الواجب الرجوع الى قانون الموظفين الأساسي فيما لم يرد عليه نص خاص في القرار رقم ٥٤٥ سالف الذكر .

(طعن رقم ١١ ، ٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

الفرع الثامن

مصلحة الاموال المقررة

قاعدة رقم (٢٧١)

المبدأ :

صدور مرسوم بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التي تسرى عليها أحكام المادة ٣/٤٠ من قانون نظام موظفي الدولة — مثال لتطبيق أحكام هذا المرسوم .

ملخص الحكم :

ان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من قانون موظفي الدولة تنص على أنه « ويجوز ان تكون الترقية في بعض المصالح سواء كانت هذه الترقية بالاقدمية أو بالاختيار من بين الشاغلين لنوع الوظائف المطلوب الترقية

اليها أو الوظائف المماثلة لها أو التالية لها في المسؤولية وتحدد المصالح والوظائف التي من هذا النوع بمرسوم بناء على اقتراح ديوان الموظفين» وقد صدر مرسوم في ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التي تسرى عليها أحكام تلك الفقرة ، ونص في مادته الاولى على ان « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة : أولا — في الكادر الاداري (أ) مراقب الادارة — مدير دار المحفوظات ، وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (ب) مدير قسم مالي — مدير ادارة ، وتعتبر هاتان الوظيفتان متماثلتين (ج) وكيل قسم مالي — وكيل ادارة — مأمور مالية ، وتعتبر هذه الوظائف متماثلة ، (د) معاون مالية ، وتعتبر الوظائف من حيث المسؤولية حسب الترتيب الوارد في هذه المادة • ثانيا — في الكادر الكتابي : رؤساء اقلام ، مفتشو صيارف، وكلاء اقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة ، وتعتبر وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف • ويلى وظيفة رئيس قلم في المسؤولية وظيفة وكيل قلم ، ثم يلى وظيفة وكيل قلم في المسؤولية وظيفة مراجع ، ثم يلى وظيفة مراجع في المسؤولية وظيفة كاتب ، ويلى وظيفة مفتش صيارف في المسؤولية وظيفة صراف أو محصل » • ويبين من ذلك أن من مقتضى صدور هذا المرسوم ان تصبح الوظائف الميمنة به متميزة حكما بحيث تكون الترقية الى أى منها من بين الشاغلين لنوع هذه الوظائف على النحو الوارد بذلك المرسوم • ولما كان المدعى يشغل وظيفة معاون مالية في الدرجة السابعة ، فان ترقيته — وفقا لاحكام المرسوم المشار اليه — تكون الى وظيفة معاون مالية من الدرجة السادسة الواردة بالفقرة (د) من المرسوم سالف الذكر • ومتى كان الحال كما ذكر فلا تريب على المصلحة اذا ما تخطت المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة المقررة لمفتش ملاهى ، وهى وظيفة غير الوظيفة التي تقتضى احكام المرسوم بأن تكون ترقيته اليها •

(طعن رقم ٧١٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٣/٨)

قاعدة رقم (٢٧٢)

المبدأ :

الترقيات في مصلحة الاموال المقررة — تكون بحسب أهمية الوظائف طبقا لاحكام المرسوم الصادر في ٢٢ من يولية سنة ١٩٥٤ الذي صارت به وظائف تلك المصلحة متميزة * فلا يرقى شاغل الوظيفة الا لى ويترك شاغل الاعلى بل يرقى الى الدرجة المالية شاغل نفس الوظيفة المقررة لها أو الوظيفة المماثلة لها أو تلك التى تتلوها فى الاقدمية وفقا للترتيب الوارد بالمرسوم المشار اليه .

ملخص الحكم :

بتاريخ ٢٢ من يوليو سنة ١٩٥٤ صدر مرسوم يقضى بتحديد وظائف مصلحة الاموال المقررة التى تسرى عليها أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فجرى نص مادته الاولى كما يلى : « تسرى أحكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة أولا — فى الكادر الادارى (أ) مراقب الادارة — مدير ادارة المحفوظات وتعتبر هاتان الوظائفان متماثلتين (ب) مدير قسم مالى — مدير ادارة ، وتعتبر هاتان الوظائفان متماثلتين (ح) وكيل قسم مالى — وكيل ادارة — مأمور مالية وتعتبر هذه الوظائف متماثلة (د) معاون مالية ، ثانيا — فى الكادر الكتابى : رؤساء أقلام ، مفتشو صيارف ، وكلاء أقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة ، وتعتبر وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف ولى وظيفة رئيس قلم فى المسئولية وظيفه وكيل قلم ثم يلى وظيفة وكيل قلم فى المسئولية وظيفه مراجع ثم يلى وظيفة مراجع فى المسئولية وظيفه كاتب ، ولى وظيفة مفتش صيارف فى المسئولية وظيفه صراف أو محصل » .

وعلى مقتضى هذا المرسوم تصبح الوظائف المبينة به متميزة

حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون الوظيفة نفسها المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوهما في ترتيب المسؤولية طبقا لما نصت عليه الفقرة ٣ من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ووفقا للشروط والأوضاع الواردة بالمواد ٣٨ و٣٩ و٤٠ منه فاذا أجريت الترقية المطعون فيها بالاقدمية وكان المدعى أقدم من المرقى وكانت وظيفة « مدير قسم مالى » التى يشغلها المدعى تالية في المسؤولية لوظيفة مدير دار المحفوظات التى جرت الترقية على درجتها ، فان المدعى يكون والحالة هذه أحق بالترقية ويكون القرار المطعون فيه اذ تخطاه قد شابه عيب مخالفة القانون .

(طعن رقم ٦١٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١/١٦)

قاعدة رقم (٢٧٣)

المبدأ :

سريان نص المادة ٤٠ من قانون الموظفين على موظفى مجلس بلدى الاسكندرية — صدور مرسوم باستثناء محصلى مصلحة الأموال المقررة من الأصل العام المقرر فى تلك المادة باعتبارهم وحدة مستقلة فى الترقية — عدم صدور مثل هذا المرسوم بالنسبة لمحصلى بلدية الاسكندرية — خضوعهم للأصل العام فى تلك المادة .

ملخص الحكم :

أن المادة ٤٨ من القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٠ بشأن انشاء مجلس بلدى الاسكندرية نصت على انه « مع مراعاة أحكام هذا القانون تسرى على موظفى المجلس ومستخدميه وعماله جميع القوانين واللوائح التى تطبقها الحكومة » . وليس فى قانون البلدية ما يتعارض ونص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم يجب اعمال هذا النص بالنسبة الى موظفى البلدية ومستخدميها منذ تاريخ العمل بهذا القانون الأخير ، وبالتالي يتعين —

والحالة هذه — التزم هذا الأصل العام في الترقية بالنسبة لمحصلي البلدية الذين تجمعهم وحدة واحدة في الترقية في وظائف السديوان العام ، مادامت البلدية لم تستصدر مرسوما بتحديد الوظائف التي يعتبرها وحدة خاصة مستقلة في الترقية استثناء من الأصل العام المشار اليه كما فعلت مصلحة الأموال المقررة ، اذ استصدرت مرسوما في ٢٣ من يولية سنة ١٩٥٣ بالنسبة لوظائف المحصلين اعمالا للنص سالف الذكر .

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١١/٥/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

نقل المدعى من وظيفة من الدرجة السادسة بمصلحة الأموال المقررة الى وظيفة من الدرجة ذاتها بوزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥٢ — ترقيته الى الدرجة الخامسة الشخصية في الوزارة المذكورة اعتبارا من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ — صدور قرار بترقية من ترجع اقدميتهم في الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ وعدم شموله للمدعى — لا غبار على هذا القرار وأن عدلت اقدميته بعد ذلك بقرار صادر من مصلحة الأموال المقررة في ٦ يولية سنة ١٩٥٧ وارجاعها لتنسيقا الى أول مايو سنة ١٩٤٦ — أساس ذلك تعديل الاقدمية كان باجراء من المصلحة التي نقل منها وبغير طريق القضاء الذي كان يمكن أن يكسبه حجية عينية .

ملخص الحكم :

أن المدعى عين ابتداء بمصلحة الأموال المقررة في وظيفة من الدرجة السادسة اعتبارا من ٢١ مايو سنة ١٩٣٣ . ثم نقل الى وظائف التدريس بوزارة التربية والتعليم في الدرجة ذاتها من أول يناير سنة ١٩٥٢ ورقى الى الدرجة الخامسة الشخصية في الوزارة المذكورة

اجتباراً من ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ومن ثم فانه وقت صدور قرار ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٣ الذى شمل بالترقية من الدرجة الخامسة بالكادر الفنى العالى الى الدرجة الرابعة فى ذات الكادر بالأقدمية المطلقة من ترجع أقدميتهم فى الدرجة الخامسة حتى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ ولم يكن الدور ليدركه فى الترقية بالأقدمية الى الدرجة الرابعة بهذا القرار لأن أقدميته فى الدرجة الخامسة الشخصية كانت بحسب وضعه الظاهر وقتذاك الى ١٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بينما كان جميع من رقبوا بالقرار المذكور بقطع النظر عن وظائفهم وأيا كانت طبيعتها وتسمياتها يسبقونه فى ترتيب أقدمية الدرجة الخامسة اذ ترجع أقدميتهم فى هذه الدرجة الى أول أغسطس سنة ١٩٤٧ على الاقل أو الى ما قبل هذا التاريخ الذى عينه القرار ومن ثم فليس يعاب على هذا القرار انه لم يشمل المدعى بالترقية الى الدرجة الرابعة على أساس الأقدمية فى حينه واذا كانت أقدمية المذكور فى الدرجة الخامسة قد عدلت بعد ذلك بقرار أصدرته مصلحة الأموال المقررة فى ٦ من يولية سنة ١٩٥٧ — بعد أن كان قد ترك خدمتها ونقل منها الى وزارة التربية والتعليم منذ أول يناير سنة ١٩٥٢ ارجعت بمقتضاه أقدميته فى تلك الدرجة تنسيقاً الى أول مايو سنة ١٩٤٦ ، فان هذا التعديل فى أقدميته ، وقد تم نقله بأكثر من خمس سنوات ونصف مؤثراً فى المراكز القانونية لموظفى جهة ادارية أخرى وكان اجراؤه من جانب المصلحة التى غادرها من تلقاء ذاتها وبغير طرق القضاء الذى كان يمكن أن يكسبه حجية عينية تضى على قرينة الصحة ، يقصر — والحالة هذه — عن أن ينال من سلامة قرار الترقية المشار اليه أو أن يفرض من صحته .

(طعن رقم ١٧١٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٤/٥/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٢٧٥)

المبدأ :

الفقرة الثالثة من المادة (١٠) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ نصها على أن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الأموال

المقررة وفقا للقواعد المنصوص عليها في المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يولييه سنة ١٩٥٤ — نص المادة الاولى من هذا المرسوم على سريان الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على وظائف حددتها مصلحة الاموال المقررة — الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ المشار اليها تجيز أن تكون الترقية في بعض المصالح من بين الشاغلين لنوع الوظيفة المماثلة لها أو التالية لها في المسئولية — مقتضى النصوص السابقة أن الوظائف التي حددها المرسوم تعتبر متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية اليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوها في ترتيب المسئولية تطبق — جمع الميزانية في السنة التي تمت فيها الترقية لوظائف الصيارف والوظائف الكتابية الاخرى في مجموعة واحدة — عدم جواز تخطى المدعى الذي يشغل الدرجة الخامسة في وظيفة مفتش صيارف في الترقية الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية .

ملخص الحكم :

انه لما كان القرار المطعون فيه قد صدر في ٢١ من ابريل سنة ١٩٦٥ وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية تقضى بأن تجرى ترقية العاملين بمصلحة الاموال المقررة وفقا للقواعد القائمة المنصوص عليها في المرسوم الصادر بتاريخ ٢٢ من يولييه سنة ١٩٥٤ ، وكان هذا المرسوم يقضى في المادة الاولى منه على انه « تسرى احكام الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوظائف الآتية بمصلحة الاموال المقررة : أولا ثانيا — في الكادر الكتابى — رؤساء أقلام ، مفتشو صيارف ، وكلاء أقلام ، محصلون ، صيارف ، مراجعون ، كتبة . وتعتبر ، وظيفة رئيس قلم مماثلة لوظيفة مفتش صيارف وتلى وظيفة رئيس قلم في المسئولية وظيفه وكيل قلم ، ثم يلى وظيفة وكيل قلم في المسئولية وظيفه مراجع ، ثم يلى وظيفة

مراجع في المسئولية وظيفية كاتب ، ويلي وظيفة مفتش صيارف في المسئولية وظيفية صراف أو محصل . « وتنص الفقرة الثالثة من المادة ٤٠ من نظام موظفي الدولة الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أنه :

« ويجوز أن تكون الترقية في بعض المصالح من بين الشاغلين لنوع الوظائف المماثلة لها أو التالية لها في المسئولية .. » وعلى مقتضى هذا الحكم والمرسوم السالف الذكر تصبح الوظائف المبينة بهذا المرسوم متميزة حكما بحيث تتم الترقية الى أى منها من بين الموظفين الذين يشغلون وظيفة من نفس نوع الوظيفة المراد الترقية إليها أو وظيفة مماثلة لها أو وظيفة تتلوها في ترتيب المسئولية .

ومن حيث أن المتبين من ميزانية المصلحة عن السنة المالية ١٩٦٥/٦٤ وهي : السنة التي تمت خلالها الترقية المطعون فيها أن الميزانية جمعت في مجموعة واحدة تحت اسم « الوظائف الكتابية » بين وظائف الصيارف والوظائف الكتابية الأخرى دون تخصيص أو فصل بينها وهي في هذا تعكس أحكام المرسوم سالف الذكر » .

ولما كان من الثابت أن المدعى يشغل الدرجة الخامسة في وظيفة مفتش صيارف . وكانت الترقيات المطعون فيها قد تمت الى الدرجة الرابعة من الدرجات الكتابية ، وكان المدعى أقدم من المرقين في الدرجة الخامسة ، فإن المدعى — والحالة هذه — يكون أحق بالترقية ويكون القرار المطعون فيه — اذ تخطاه — قد شاب عيب مخالفة القانون ويكون حقيقيا بالالغاء .

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/٢٥)

الفرع التاسع اطباء وزارة الصحة

قاعدة رقم (٢٧١)

المبدأ :

وظيفة طبيب كل الوقت — ليس درجة مالية تتحمل بها الميزانية وانما هي وظيفة لها مميزات عينية قررها القانون تمنح لشاغلها — للادارة سلطة تقديرية في تحديد الوظائف التي تقتضى التفرغ وفي اختيار من يشغلها — لا وجه لمزاومة طبيب نصف الوقت لاطباء كل الوقت في الترقية احتجاجا بقاعدة الاقدمية لعدم تماثل مراكزهم القانونية — اساس ذلك — مثال *

ملخص الحكم :

أن وظيفة طبيب كل الوقت — ليست درجة مالية تتحمل بها الميزانية وانما هي وظيفة لها مميزات عينية قررها القانون تمنح لشاغلها اذا ماتوافرت فيه الشروط التي حددها وأعطى للجهة الادارية سلطة تقديرية في الوظائف التي تقتضى حاجة العمل أن يكون شاغلها متفرغا وسلطة تقديرية في اختيار من يشغل هذه الوظائف الرئيسية ذات الأهمية الخاصة ، وآية ذلك أن القرار الوزاري آنف الذكر استعمل مادته الأولى بالمعبرة الآتية : « للوزارة الحق في نقل أى طبيب » ولم يجعل من توافر الشروط التي عددها في أى طبيب الزاما عليها تأديبه بنقله الى هذه الوظائف وهذا النص تشريعى صريح يرقى الى مرتبة القانون اذ هو صادر بتفويض منه فيحصل على دلالته الصريحة فاذا ما استعملت الجهة الادارية رخصتها في تحديد الوظائف التي يقتضى عملها التفرغ الكامل لها وفي اختيار من يشغلها بالقرار ١٩٥٣/١١/٧ فلا تشريب عليها فيما فعلت طالما أنها لم تنحرف في استعمال سلطتها أو تسيء استعمالها *

وهذان أمران أن لم يجرؤ المطعون ضده على كسب أيهما كما لو كانت له أدنى مصلحة قانونية ومشروعة للطعن على هذا القرار استقلالا

ولكنه لم يفعل فأضحى حصينا حتى ولو شابته بعض العيوب واذ تمت الترقية بعد ذلك فلا يحق له أن ينعى عليها انها مخالفة لقواعد الترقية بالأقدمية أو بالاختيار اذ أن هذه الترقية استثنائية من نوع خاص تخضع للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من قانون موظفي الدولة ، فهذه المادة تنظم حكم الترقيات التي تتم بالأقدمية وليست الحال كذلك في شأن الترقية المطعون عليها وقد أجرتها وزارة الصحة اعمالا لسلطتها التقديرية التي رخص لها القانون بها ، وطالما أن المطعون ضده لم يثبت أن انحرفا عاب هذه السلطة ، ولا وجه له ، في أن يزاخم المطعون في ترقيتهم وقد حظر عليه قرار مجلس الوزراء الآنف الذكر ذلك اذ لم يكن هو وهم في مركز قانوني واحد حتى يستطيع أن يعقد مقارنة بينه وبينهم لأن قرار ١٧/١١/١٩٥٣ فرق بين مراكزهم الذاتية والقول بوجودهم جميعا في الدرجة الرابعة فيه تجاهل لحقيقة واقعية بغير سند اذ أصبح المطعون في ترقيتهم بنقلهم أطباء كل الوقت ولم يصبح هو بعد كذلك فاذا مارقوا ترقية خاصة بهم فلا يحق له النعى على هذه الترقية بمقولة انه الأقدم في الدرجة الرابعة أو بأن تقاريره تثبت أنه الأعلى كفاية مما اختيروا الى الدرجات الثالثة اذ هذه ضوابط للترقية بالأقدمية والترقية بالاختيار وليست الحال كذلك في هذه الترقية .

(طعن رقم ١١٨٢ لسنة ٦ ق — جلسة ١٣/٢/١٩٦٥)

قاعدة رقم (٢٧٧)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن قواعد وشروط واوزاع نقل العاملون الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية لم يجعل من وظيفة طبيب كل الوقت بذاتها درجة مالية في الميزانية — لاتوجد نصوص خاصة في شأن تحديد الجهة المختصة بالترقية الى الدرجات المالية الا عند العمل بهذا النظام الخاص أو أن القيد والنقل الى وظيفة طبيب كل الوقت يعنى شغل الدرجات المالية الأعلى — المرجع في ذلك هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة — اقتراحات لجنة شؤون العاملين التي تقضى بالنقل

لوظائف أطباء كل الوقت والقيد على درجة أعلى لا تعد ترقية الى درجة مالية سواء طبقا للقواعد العامة أو طبقا للاحكام الاستثنائية — اعتماد الوزير محاضر اللجنة التي تضمنت ذلك لا يعنى الترقية الى درجة مالية أعلى — عدم ممارسة الوزير لسلطاته فى الترقية بصفة استثنائية ورفع الأمر الى رئيس الجمهورية الذى أصدر قراره فى هذا الشأن يترتب عليه أن يكون هذا القرار هو مصدر حق المرقين .

ملخص الفتوى :

أن المادة العاشرة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية تنص فى فقرتها الثانية على أنه « كما تجرى ترقية وندب الأطباء الذين يمنعون من مزاولة المهنة بالخارج طبقا للأحكام المعمول بها بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ أغسطس سنة ١٩٥٣ المعدل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨١ لسنة ١٩٦١ » .

وبالرجوع الى أحكام قرار مجلس الوزراء وقرار رئيس الجمهورية المشار اليهما يتبين أن وظيفة طبيب كل الوقت لا تعتبر بذاتها درجة مالية فى الميزانية ، وأنه لا توجد نصوص خاصة فى شأن تحديد الجهة المختصة بالترقية الى الدرجات المالية الأعلى عند أعمال هذا النظام الخاص أو أن القيد والنقل الى وظيفة طبيب كل الوقت يعنى شغل الدرجات المالية الأعلى ، ومن ثم فإن المرجع فى ذلك يكون هو القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى شأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، باعتبار أنه القانون الذى كان ينظم شئون العاملين المدنيين بالدولة فى ذلك الوقت .

ومن حيث أنه بالرجوع الى أحكام هذا القانون ، يبين أن الترقية الى الدرجة المالية لا تتم الا بالقرار الصادر بها من الجهة المختصة ، وأن لجنة شئون العاملين يتحدد اختصاصها باقتراح الترقية ، وقد جاء القانون المذكور خلوا من نص يفيد جعل القيد على الدرجة بمثابة

ترقية اليها أو الترقية الى درجتين ماليتين بصفة مباشرة ، وعلى ذلك فان نظام ترقية أطباء كل الوقت تعتبر استثناء لايجوز التوسع فيه أو القياس عليه ، ويتعين الترام الارادة الظاهرة والصريحة لجهة الادارة .

ومن حيث أنه بالاطلاع على محضرى لجنة شئون العاملين بالوزارة المؤرخين ١٦ ديسمبر سنة ٦٨ ، ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٨ ، تبين أنه ورد بالأول منهما ما يأتى :

ثانيا : (١) لنقل ٠٠٠ ٠٠٠ (١٦) الموافقة على نقل الأطباء المذكورين الى وظائف أطباء كل الوقت وهم (ولم يرد بهذا الاقتراح الدرجة المالية التى ترى الوزارة اسنادها الى كل منهم) - (١٧) الموافقة على نقل الدكتور طيبة الاسنان من الدرجة الخامسة الى وظيفة كل الوقت قيذا على الدرجة الرابعة كما ورد بالمحضر الثانى أنه بناء على تعليمات السيد وكيل الوزارة بالعرض ، عند نقل الدكتور الطبية من الدرجة السادسة بالمعامل الى وظيفة طبية كل الوقت قيذا على الدرجة الرابعة على احدى الدرجات المتخلفة عن الترقيات المعتمدة فى ١٢/٣١/١٩٦٨ ، وقد اعتمد السيد وزير الصحة هذين المحضرين فى التاريخين المشار اليهما دون أية اضافات .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن لجنة شئون العاملين بالوزارة لم تقترح على الوزير ترقية هؤلاء الأطباء الى درجات مالية محددة حسب الوضع الوظيفى لكل منهم وطبقا للقواعد الاستثنائية الخاصة بترقية أطباء كل الوقت ، وأن الاقتراحات أفضيت صراحة ومباشرة الى نقلهم الى وظائف أطباء كل الوقت وحددت لكل منهم الوظيفة التى يشغلها ، واقترحت قيد الدكتورة نبيلة والدكتورة غزاله على الدرجة الرابعة ، وكلا الأمرين لايعمد ترقية الى درجة مالية سواء طبقا للقواعد العامة أو طبقا للأحكام الاستثنائية ، ومن ثم فان اعتماد السيد وزير الصحة للمحضرين المذكورين بحالتهما لا يعنى الترقية الى درجة مالية أعلى .

ومن حيث أنه ولئن كان للسيد وزير الصحة سلطة ترقية هؤلاء الأطباء الى الدرجة الرابعة بصفة استثنائية ، الا وأنه لم يمارس هذا

الاختصاص ورفع الأمر الى السيد رئيس الجمهورية الذى أصدر القرار رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٦٩ بتعيين كل من الأطباء الموضحة أسماؤهم فيه بوظيفة طبيب كل الوقت وطبيب أسنان كل الوقت من الدرجة الرابعة فعلا من وظيفة طبيب وطبيبة أسنان غير متفرغ ، فان هذا القرار الجمهورى يكون هو مصدر حق المذكورين فى الترقية الى الدرجة الرابعة وبصرف النظر عن شغلهم وظيفه طبيب كل الوقت قبل ذلك أو سند شغلهم لهذه الوظيفة ، كما أن هذا القرار الجمهورى لا يعتبر تزايدا ، حيث لم يسبقه فعلا أى قرار بالترقية .

من أجل ذلك : انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن أقدميات أطباء كل الوقت المعينين بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٣٩ لسنة ١٩٦٩ فى الدرجات المرقن إليها ترجع الى ٧ مايو سنة ١٩٦٩ تاريخ صدور القرار الجمهورى المشار اليه .

(ملف ٢٩٠/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٢/١/١)

الفرع العاشر

الجامعات

قاعدة رقم (٢٧٨)

المبدأ :

ترقية بعض موظفى الجامعات الى الدرجة الخامسة — اعتماد قرار لجنة شئون الموظفين الخاص بهذه الترقية من مدير الجامعة — اعتراض وزير التربية والتعليم على هذا القرار بوقفه ثم فضائه استعمالا لسلطته الاشرافية التى تقتصر على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والأوضاع التى قررها القانون دون بحث القرار من الوجهة الموضوعية — سحب القرار الصادر بالفاء قرار الترقية — اثره — عودة الحال الى ما كانت عليه فيصبح القرار الأصلى بالترقية قائما منذ تاريخ صدوره .

ملخص الحكم :

إذا كان القرار صادرا بترقية بعض موظفي الجامعة قد اعتمد في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ ممن يملك هذا الاعتماد ، وهو مدير الجامعة ، اعتبارا بأنها ترقية الى الدرجة الخامسة وليس الى ما هو أعلى منها ثم استعمل وزير المعارف سلطته الاشرافية التي يمارسها بوقف القرار ثم الغائه ، وبوجه خاص لما اعتقده من أن الأمر يمس موظفي الجامعات الثلاث لا جامعة القاهرة وحدها ، وهي سلطة يقتصر مداها على التحقق من مراعاة تطبيق القانون واستيفاء الاشكال والاوضاع التي قررها دون بحث القرار من الجهة الموضوعية لتقدير ملامته أو عدم ملاءمته فموجب قرار الترقية مؤقتا ريثما يتم فحص الأمر من النواحي القانونية لما أغبر حول هذا القرار من شكاوى تتضمن تعيينا له بمقولة أنه مخالف في أساسه القانوني لما سبق أن قضت به محكمة القضاء الاداري بحكم يجعل الجامعة كلها وحدة مالية واحدة بالنسبة لترقية الموظفين من غير أعضاء هيئات التدريس ، ولما تم فحص الأمر من الجهات القانونية المختصة ، وتبين أن هذا الحكم يعالج حالة خاصة بالترقيات التنسيقية انتهى الرأي الى تأكيد صحة قرار اعتماد الترقية ، وبذلك عادت الحال الى ما كانت عليه قبل هذا السحب المؤقت ، ويعتبر قرار مدير الجامعة الصادر في ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ قائما . ومن ثم يستحق المدعون الترقية الى الدرجة الخامسة اعتبارا من هذا التاريخ ، ولما كانوا قد رقوا بعد ذلك الى الدرجة ذاتها بالقرار الصادر من لجنة شؤون الموظفين في ٣٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ فيجب أن يقتصر الالغاء جزئيا على ذلك واعتبار الترقية الى الدرجة المذكورة راجعة الى التاريخ الأول المشار اليه أي ٣٠ من أبريل سنة ١٩٥٣ .

(ملعن رقم ٧٦ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٣٠)

قاعدة رقم (٢٧٩)

المبدأ :

ميزانية جامعة أنسيوط عن السنتين الماليتين ١٩٦٣/٦٢ و ١٩٦٤/٦٣ — ايرادها جدولاً واحداً لجميع وظائف الكادر الفني العالي

بالادارة العامة وجميع الكليات وجدولا آخر لجميع وظائف الكادر الفنى المتوسط — اختلاف هذا النهج عن نهج الميزانيات السابقة لايمنى ألا المغايرة فى أسلوب اعداد الميزانية دون المساس باستقلال كل من الادارة العامة وكل كلية وانفرادها بكشف خاص بأقدميات موظفيها — أساس ذلك بقاء قيام التسلسل الهرمى فى هذه الوحدات كما هو واضح من الجدول التكميلى المتضمن توزيع الوظائف والأجور — اختلاف الوضع بالنسبة الى الوظائف الادارية والكتابية وورودها وحدة واحدة — أثر ذلك وجوب مراعاة استقلال كل وحدة بأقدميات موظفيها بالنسبة الى الترقية فى نطاق الكادرين الفنى العالى والفنى المتوسط واعتبارها جميعا وحدة واحدة بالنسبة الى الترقية فى نطاق كل من الوظائف الادارية والكتابية •

ملخص الفتوى :

أن النهج الذى صدرت على مقتضاه ميزانية جامعة أسبوط عن السنة المالية ١٩٦٣/٦٢ قام على ادماج جميع وظائف الكادر الفنى العالى لجميع الكليات والادارة العامة فى الجامعة فى جدول واحد بعنوان « الوظائف العالمة الفنية » وكذلك ادماج وظائف الكادر الفنى المتوسط بجميع الكليات والادارة العامة فى الجامعة بعنوان « الوظائف الفنية المتوسطة » — مع ايراد جدول مستقل بعد الباب الأول فى هذه الميزانية يتضمن توزيع الوظائف والأجور على الادارات المختلفة أى على الادارة العامة للجامعة وسائر الكليات التابعة لها كل على حدة — وأن هذا النهج وأن جاء على خلاف النهج التقليدى فى اعداد ميزانيات الجامعة طيلة السنوات السابقة وهو الذى كان يقوم على أساس أفراد عدد معين من الوظائف والدرجات لكل من الادارة العامة وكل كلية بالجامعة وترتيب هذا العدد فى تسلسل هرمى ينتظم عددا من الوظائف فى كل درجة الأمر الذى كانت تعتبر معه كل من الادارة العامة وكل كلية بالجامعة وحدة بذاتها مستقلة عن الأخرى من حيث الترقيات — الا أن واقع الأمر فى النهج الذى استحدث فى ميزانية جامعة أسبوط عن السنة المالية ١٩٦٣/٦٢ — وكذلك عن السنة المالية ١٩٦٤/٦٣ التى تمت فى غضونهما الترقيات موضوع البحث أنه بمقارنته بالنهج التقليدى

لا يعدو أن يكون مغايرة في أسلوب اعداد الميزانية لا في جوهرها أو طبيعتها أوضاعها - وأن توزيع الوظائف والدرجات قد تم في الوضع الجديد بطريقة أفقية بدلا من الطريقة الرأسية المعتادة وهو اختلاف في شكل الأسلوب الفني لاعداد الميزانية لا يمكن أن يؤخذ منه دلالة قاطعة على العدول عن الاستقلال المقرر لكل من الادارة العامة وكن كلية داخل الجامعة ويكون كل منها وحدة قائمة بذاتها منفردة بكشف خاص بأقدميات موظفيها وترقياتهم - فضلا عن أن النهج الجديد في ميزانيتي ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ - لم يغير من استمرار قيام التسلسل الهرمي في هذه الوحدات المتميزة داخل الجامعة على الرغم من اختلاف التشكيل العضوي في الميزانية كما هو ظاهر من الجدول العام في الباب الأول والجدول التكميلي الخاص بالتوزيع الذي تضمن بيانات احصائية للتوزيع الوظيفي بين كليات الجامعة والادارة العامة بمثابة خرائط تنظيمية توضح التسلسل الوظيفي في كل وحدة وتؤكد استقلال كل منها عن الأخرى باعتبار كل من هذين الجدولين مكملًا للآخر ، هذا فضلا عن تميز الطبيعة الفنية لوظائف كل وحدة من وحدات الميزانية .

أما الدرجات المالية الخاصة بالوظائف الادارية والكتابية فانها وأن كانت قد وردت في الجدول التكميلي الملحق بالباب الأول من ميزانية الجامعة للسنتين الماليتين ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ - موزعة الا أنها تعتبر جميعا وحدة واحدة بحكم تناثرها المتقطع الذي يميز التسلسل الهرمي اللازم لامكان القول باستقلال كل وحدة منها ، فضلا عن اتحادها النوعي وتمائلها وعدم قيام العنصر المميز لأياها .

ومن ثم فإنه في ظل العمل بميزانيتي جامعة أسبوط في السنتين الماليتين ١٩٦٣/٦٢ ، ١٩٦٤/٦٣ - يتعين التفرقة بين الترقية في نطاق وظائف الكادربين الفني العالي والفني المتوسط ، وبين الترقية في نطاق وظائف الكادربين الاداري والكتابي - فالترقية في نطاق الوظائف الأولى تتم على أساس النظر الى كل من الادارة العامة للجامعة وكذلك الى كل كلية من كليات الجامعة على حدة باعتبار أن كلا منها وحدة مستقلة في الميزانية - أما الترقية في نطاق كل من الوظائف الادارية

والوظائف الكتابية فانها تتم على أساس اعتبار الادارة العامة للجامعة وكذلك الكليات جميعا وحدة واحدة .

(فتوى ١١٨٨ في ١٢/١/١٩٦٥)

الفرع الحادى عشر

معهد التغذية

قاعدة رقم (٢٨٠)

المبدأ :

نقل معهد التغذية من وزارة البحث الى وزارة الصحة بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ المصوب به فى ١٤/١/١٩٦٤ - نقل المعهد بميزانيته والعاملين به بحالتهم المالية يترتب عليه اعتبار العاملين بالمعهد من عداد العاملين بوزارة الصحة من هذا التاريخ - اثر ذلك وجوب ترتيبهم بالنسبة لزملائهم بوزارة الصحة بسبب اقدمياتهم فى الدرجات المالية التى يشغلونها فى ١٤/١/١٩٦٤ ٠٠ حق العاملين بالمعهد فى الطعن على قرارات الترقية الصادرة بترقية من يلونهم فى الأقدمية - بقاء ميعاد الطعن مفتوحا الى تاريخ علمهم بصحة وضعهم القانونى المشار اليه .

ملخص الفتوى :

أن قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ بتنظيم وزارة البحث العلمى نص على الحاق معهد التغذية التابع لوزارة الصحة بوزارة البحث العلمى ، ثم صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ بإعادة تنظيم وزارة البحث العلمى ونص فى مادته الثالثة على أن « تلحق بوزارة البحث العلمى الجهات الآتية بميزانياتها ، وكذلك موظفوها وعمالها بدرجاتهم الحالية ٠٠٠٠ » ، ولم يرد معهد التغذية ضمن الجهات التى تضمنتها هذه المادة - كما نص القرار فى مادته السادسة على أن « تنتقل الجهات الأخرى المنصوص عليها فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ، بميزانياتها وموظفيها

وعمالها بمرتباتهم وأجورهم ومكافآتهم الحالية ، الى الوزارات التي كانت تتبعها أصلا قبل العمل بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه » . ونص في مادته الثامنة على أن « ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره » ، وقد نشر في ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أنه بصريح النصوص المتقدمة يعتبر معهد التغذية ، منقولا الى وزارة الصحة ، بميزانيته والعاملين فيه بحالتهم المالية ، ابتداء من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، ومنذ هذا التاريخ يعتبر العاملون بالمعهد المذكور من عداد العاملين بوزارة الصحة ، ولا وجه لارجاء هذه الآثار الى أول يولييه سنة ١٩٦٤ تاريخ العمل بالميزانية التالية لصدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٨ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، لتعارض ذلك مع صريح نصوص ذلك القرار ، ولأن مقتضاه تعطيل العمل بأحكام القرار في الفترة من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ الى آخر يونيه سنة ١٩٦٤ بغير سند من القانون .

ومن حيث انه ترتيبا على ذلك يتعين أن يكون ترتيب العاملين في المعهد بالنسبة الى زملائهم في وزارة الصحة بحسب أقدمياتهم في الدرجات المالية التي يشغلونها وذلك اعتبارا من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، وتكون القرارات الادارية الصادرة من وزارة الصحة في الفترة من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ حتى أول يولييه سنة ١٩٦٤ بترقية موظفين أو عمال بالوزارة يلون العاملين بالمعهد في الأقدمية ، قرارات مخالفة للقانون فيما تضمنته من تخطي هؤلاء الآخرين في الترقية بالأقدمية ويكون من حقهم الطعن في هذه القرارات بالوسائل القانونية المناسبة، ويظل ميعاد ذلك الطعن مفتوحا امامهم الى تاريخ علمهم بصحة وضعهم القانوني من اعتبارهم في عداد العاملين بوزارة الصحة منذ ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ ، وهو العلم الذي يرسى اليقين فيما شجر من خلاف حول تحديد تاريخ انتقالهم الى تلك الوزارة ، التي يكون من حقها أن تسحب مثل قرارات الترقية المشار اليها فيما تضمنته من تخطي العاملين بالمعهد في الترقية بالأقدمية ، دون أن يحتج أمام اجراء السحب بتحصن قرارات الترقية ، طالما أن ميعاد الطعن بالالغاء فيها

ما زال قائما كما سبق ، وأن حق سحبها مرتبط في ميعاد ممارسته بميعاد الطعن بالالغاء الذى ينفتح لأولئك العاملين بعلمهم بالتاريخ الصحيح لمتبعضهم لوزارة الصحة — وذلك كله طالما أنه لم يكن للمعهد

فرع مستقل فى ميزانية وزارة الصحة قبل نقله الى وزارة البحث العلمى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٣ ، لأن عودة المعهد الى وزارة الصحة بالقرار الجديد يتم بالضرورة بذات الأوضاع التى كانت قائمة قبل الحاق المعهد بوزارة البحث العلمى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمعهد التغذية يعتبرون من عداد العاملين بوزارة الصحة اعتبارا من ١٤ من يناير سنة ١٩٦٤ وما يترتب على ذلك من آثار ، طبقا للتفصيل السابق .

(فنى ٩٥٤ فى ١١/٧/١٩٦٤)

الفرع الثانى عشر

كتبه الأقسام المدنية بالمحاكم ومخبروها

قاعدة رقم (٢٨١)

المبدأ :

ترقية كتبه الأقسام المدنية ممن لا يحملون شهادات عليا منوطة بتأدية امتحان فى مواد معينة والنجاح فيه — سريان هذا الشرط على ترقية من عين بالأقسام المدنية فى أولى درجات التعيين أو فى الدرجة التالية لها ولو كان التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى .

ملخص الحكم :

يبين من استظهار الأحكام الواردة فى الفصل الثانى من الباب الثانى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ الخاص بنظام القضاء أن المادة (٥٣) اذ نصت على انه لا يجوز ترقية من عين كاتبا من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها ، الا اذا حسنت الشهادة فى حقه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفاه ، ويعفى حملة الشهادات

العليا من تأدية هذا الامتحان ، كما أن المادة (٥٥) اذ نصت على أنه بالنسبة لكتاب القسم المدني يكون الامتحان تحريريا وشفويا فيما يتعلق بعمل الكاتب في قانون المرافعات والقانون المدني والقانون التجاري وفي قوانين الرسوم والدمغة وفي المنشورات المعمول بها في المحاكم وفي الخط ، واذ نصت الفقرة الثانية من المادة (٥٧) على أن يرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم في الامتحان ، وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب — أن هذه النصوص قد قامت على حكمة تشريعية استوحاها حسن سير العمل في المحاكم ومرددا الى ضرورة الامام كتابة الأقسام المدنية بما يتعلق بعملهم من القوانين والمنشورات ، وتحقيقا لهذا الغرض نظم الشارع ترقية من لا يحملون شهادات عليا من هؤلاء الكتابة تنظيما خاصا بأن جعل ترقية من يعين منهم من الدرجة التي عين فيها الى الدرجة التي تليها رهينة بتأدية الكاتب امتحانا في تلك المواد وفي الخط وبنجاحه في هذا الامتحان ، وجعل الترقية على أساس ترتيب درجات النجاح . وتأدية الامتحان والنجاح فيه كشرط للترقية لا يتقيد بأن يكون الكاتب قد عين في درجة معينة ، سواء اكانت أولى درجات التعيين أو الدرجة التالية لها ، بل يكفي أن يكون الكاتب قد عين في الأقسام المدنية بالمحاكم لأول مرة ولو كان هذا التعيين قد تم نقلا من جهة حكومية أخرى ، ومن ثم يجب أن يؤدي هذا الامتحان بنجاح كي يثبت صلاحيته للترقية ، وتتحقق بذلك الحكمة التي تنهاها الشارع .

(ملعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

قاعدرة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

ترقية كتاب المحاكم الى الدرجتين الثامنة والسابعة — مشروطة بالنجاح في امتحان يعقد لهذا الغرض ويعني منه حملة الشهادات العلية، وذلك طبقا لحكم المادة ٥٣ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ — هذا الامتحان مفتوح لموظفي المحاكم من الدرجتين التاسعة والثامنة كافة فلا يقصر على احدهما دون الاخرى حتى لو تضمن نص الاعلان عن

الامتحان ذكر واحدة من هاتين الدرجتين وترك الاخرى — أساس ذلك وأثره — ترك احد الموظفين الذين تقاعسوا عن دخول الامتحان في الترقية — صحيح .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٣ من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ بإصدار قانون نظام القضاء على أنه « لا تجوز ترقية من عين كاتباً من الدرجة التي عين فيها للدرجة التي تليها الا اذا حسنت الشهادة في حقّه ونجح في امتحان يختبر فيه كتابةً وشفاهاً ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » ونصت المادة ٥٤ على اللجان التي تقوم بإجراء هذا الامتحان كما نصت المادة ٥٥ على ان « يكون الامتحان تحريرياً وشفوياً في المواد الآتية (أ) بالنسبة لكتاب القسم المدني : ١ — ما يتعلق بعمل الكاتب في قانون المرافعات والقانون المدني والقانون التجارى ٢ — قوانين الرسوم والدمغة ٣ — المنشورات المعمول بها في المحاكم ٤ — الخط ٥ (ب) وبالنسبة لكتاب النيابة العامة ٥٥٥٥ » ، ثم نصت المادة ٥٧ على ان « يقدر لكل مادة من مواد الامتحان التحريرى والشفوى ٣٠ درجة وتكون درجة النجاح ٤٠ ٪ من مجموعها على الا يقل ما حصل عليه الموظف في كل المواد عن ٦٠ ٪ من مجموع الحد الأقصى لها ويرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب ٥

وبين من النصوص المتقدمة ان القانون المشار اليه قد اشترط لترقية الكاتب من الدرجة التي عين فيها الى الدرجة التي تليها ان ينجح في الامتحان الذي يعقد لهذا الغرض ولم يحدد القانون لكل من موظفى الدرجتين التاسعة والثامنة — وهى التي تعتبر اولى درجات التعيين بحسب الأحوال — امتحاناً خاصاً وإنما جعل للجميع امتحاناً واحداً بينت المادة ٥٥ من القانون مواده ، ومن ثم فانه اذا اعلنت الوزارة عن عقد امتحان لترقية كتاب المحاكم فليس ثمة ما يمنع موظفى الدرجة التاسعة بالمحاكم من دخول ذلك الامتحان شأنهم في ذلك شأن موظفى الدرجة الثامنة المعيّنين ابتداء في تلك الدرجة مادام الامتحان — على ما

سلف البيان — واحدا للطائفتين وليس خامسا ولا مقصورا على موظفى احدى الطائفتين بحيث يتمتع على الطائفة الأخرى دخوله .

واذا كان الكتاب الدورى الذى وجهته الوزارة الى المحاكم فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ تعلن فيه عقد امتحان قد جرت عبارته كما يلى « نظرا لخلو وظائف من الدرجة السابعة الشاغرة فى يوم الجمعة الموافق ١٥ من يناير سنة ١٩٥٤ » فانه لا يفهم من هذا الاعلان ان الامتحان مقصور على موظفى الدرجة الثامنة وحدهم وانه ليس لموظفى الدرجة التاسعة أن يدخلوه ذلك أنه فضلا عن أن الامتحان — على ما سلف البيان — ليس خاصا بموظفى الدرجة الثامنة دون موظفى الدرجة التاسعة الذين لهم بدورهم امتحانهم الخاص وانما هو امتحان عام للكتاب جميعا سواء منهم من كان فى الدرجة الثامنة أو التاسعة ، فان من المعلوم بداهة ان الترقيات الى الدرجة السابعة الخالية سيتلوها بطبيعة الحال ترقيات الى الدرجات الثامنة المتخلفة عن المرشحين الى الدرجات السابعة ، ومتى كان الامر كذلك فليس ثمة ما يمنع موظفى الدرجة التاسعة من زملاء المدعى فى نفس المحكمة من دخول ذلك الامتحان فاذا كان هو قد تقاعس عن دخول الامتحان فلا يلومن الا نفسه اذا كان قد فوت على نفسه فرصة الدخول فى الامتحان .

(طعن رقم ٥٦٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٨٣)

البدا :

محضرو المحاكم — تعيينهم وترقيتهم — القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ باصدار نظام القضاء — استلزامه تأدية امتحان فى مواد معينة والنجاح فيه دون الاقدمية فى الدرجة السابقة — اسبقية من جاز امتحانا فى تاريخ أسبق بالنسبة ان لا يحملون شهادات عليا — اعتداد الشارع بالامتحان عند الترقية .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ بإصدار نظام القضاء أفرد الفصلين الثانى والثالث من الباب الثانى لكتبة المحاكم والمضربين وأنه باستعراض النصوص فى الفصل الثانى يتضح انها جاءت بأحكام صريحة وحاسمة فى ترقية الكتبة اذ وردت المادة ٥٣ على النحو الآتى :

« لا يجوز ترقية من عين كاتبا من الدرجة التى عين فيها للدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهادة فى حقه ونجح فى امتحان يختبر فيه كتابة وشفافة ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » وجاءت الفقرة الثانية من المادة ٥٧ هكذا ويرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وتكون الترقية على أساس هذا الترتيب وجاء نص المادة ٦٤ الواردة فى الفصل الثالث وهو المقابل للمادة ٥٣ هكذا « لا يرقى المحضر من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التى تليها الا اذا حسنت الشهادة فى حقه وجاز الامتحان المنصوص عليه فى المادة ٦٣ ويعفى حملة الشهادات العليا من شرط الامتحان » ، ولم يرد فى هذه المادة أو التى تليها أو التى سبقتها فى هذا الفصل نص مقابل للفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ آنفة الذكر فكيف تجرى ترقية المحضرين من الدرجة التى عينوا فيها الى الدرجة التالية مع هذا السكوت وعدم وجود احالة الى نص الفقرة الثانية من المادة رقم ٥٧ •

وقد تضمن هذا الفصل حكم التعيين فى وظيفة محضر التنفيذ اذ نصت المادة ٦١ على أنه « يشترط فيمن يعين محضرا للتنفيذ أن يكون قد شغل وظيفة محضر مدة سنتين على الأقل وحسنت الشهادة فى حقه وان يكون قد نجح فى امتحان يختبر فيه تحريريا وشفويا » ونصت الفقرة الثانية من المادة ٦٢ على ان « يرتب الناجحون منهم حسب درجات نجاحهم ، ويكون التعيين على أساس هذا الترتيب » • ومن ثم يبين ان نص هذه الفقرة يكاد يكون مطابقا للفقرة الثانية للمادة ٥٧ الواردة فى شأن الكتبة ، فلا خوف على ان تعيين محضر التنفيذ يجب فيه ان يرتب الناجحون حسب درجات نجاحهم وان يكون التعيين على اساس هذا الترتيب سواء كان ذلك تعيينا مبتدئا أم كان يتضمن ترقية

اذ ان المحضر ومحضر التنفيذ قد يشتركان في درجة مالية واحدة ، ولكن بينهما فارق هو الذى نصت عليه المادة ٦٦ من هذا القانون اذ تقضى بأنه لا يعين محضرا أول بمحكمة جزئية الا من أمضى في وظيفة محضر للتنفيذ مدة سنتين على الأقل ومن ثم يمكن القول بأن تعيين المحضر العادى محضر تنفيذ ترقية له ولو أنها في درجة مالية واحدة وهذا ما جرى به قضاء هذه المحكمة • فهل يكون الحال نفس الحال عند الترقية من درجة التعيين الى الدرجة التالية لها أم يختلف الأمر •

ولما كان مثار الخلاف هو سكوت نص المادة ٦٤ آتفة الذكر وقد ثار أيضا حول هذا السكوت وهل قصد به المغايرة بين ترقية الكتبة وترقية المحضرين بل وترقية الآخرين عند التعيين في وظيفة محضر تنفيذ والاثيان بحكم جديد في ترقية المحضرين من درجة التعيين الى الدرجة التالية لها أم ان الأمر يكون واحدا رغم هذا السكوت في جميع الاحوال؟ ويتضح دون خفاء من مطالعة النصوص السابقة ان الشارع استلزم الامتحان في ترقية الكتبة والمحضرين للحكمة التى سبق لهذه المحكمة بأن ابانتها في حكمها الصادر في الطعن رقم ١٧٤٤ لسنة ٢ القضائية المنشور في مجموعة المبادئ القانونية للسنة الثانية — العدد الثانى ص ١٠٠٧ — وما بعدها وهى أن هذه النصوص قامت على حكمة تشريعية استوحاها حسن سير العمل في المحاكم ومردها الى ضرورة المام بكتبة المحاكم المدنية بما يتعلق بعملهم من القوانين والمنشورات وتحقيق هذا الغرض نظم المشرع ترقية من يعين منهم من الدرجة التى عين فيها الى الدرجة التالية رهينة بتأدية امتحان في تلك المواد وفي الخط وبنجاحه في هذا الامتحان ولو ان هذا القضاء وارد في شأن الكتبة الا انه في خصوص الحكمة التى كشف عنها هي ايضا قائمة بالنسبة للمحضرين مع وجود نصوص في هذا القانون خاصة بهم ومع وجود خلاف بين النصوص الخاصة بالكتبة ومن ثم يمكن القول بأن الشارع اعتد بالامتحان في الترقية التالية لدرجة التعيين ولم يبق معه آثارا للاقدمية في الدرجة السابقة ولو شاء ذلك لفعل بنص صريح اذ تحدث عن الامتحان وغفل عامدا الحديث عن آثار الاقدمية في الدرجة المرقى منها وطالما انه اتخذ الامتحان شرط صلاحية للترقية بالاقدمية واذ الصلاحية

في الامتحان تتفاوت اذ أن من جاز امتحانا في تاريخ سابق امركته
الصلاحيه قبل من نجح في امتحان لاحق مهما كانت نتيجة الامتحان
الأخير اذ تحققت في شأنه الحكمة التي تفياها الشارع ودل على انه الم
بالمطلوب قانونا لابعاء الوظيفة التي يضطلع بها وليس هذا شأن من لم
يتقدم للامتحان — وكان في امكانه ان يتقدم مثل الأول ولكنه لم يفعل
وليس كذلك شأن من تقدم اليه ولكن كانت عاقبة امره خسرا *

(طعن رقم ١٧٠١ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٢/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٢٨٤)

المبدأ :

تأدية الامتحان كشرط لترقية كتبة المحاكم الى درجة أعلى —
مقصود على أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة —
انطلاقه بعد ذلك في الترقيات الى الدرجات الأعلى دون ما قيد من هذا
القبيل — اجتياز المدعى المرحلة التي يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان
كشرط للترقية — نقله بعد ذلك الى ديوان عام الوزارة ثم اعادته ثانية
الى ذات المحكمة التي كان يعمل بها — لا يلزم له بعند امتحان جديد
عند الترقية *

ملخص الحكم :

ان نصوص المواد ٥٣ ، ٥٥ ، ٥٧ الواردة في الفصل الثاني من
الباب الثاني من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٤٩ الخاص بنظام القضاء
قد قامت على حكمة تشريعية أملاها الحرص على حسن سير العمل في
القوانين والمنشورات ، وتحقيقا لهذا الغرض نظم الشارع ترقية من
لا يحملون — شهادات عليا من هؤلاء الكتبة تنظيميا خاصا بأن جعل ترقية
من يعين منهم في الدرجة التي عين فيها الى الدرجة التي تليها رهينة
بتأدية الكاتب امتحانا في تلك المواد وفي الخط وبنجاحه في هذا الامتحان،
وجعل الترقية على أساس ترتيب درجات النجاح * وتأدية الامتحان
كشرط للترقية لا يتقيد بأن يكون الكاتب قد عين في درجة معينة ، سواء

أكانت أولى درجات التعيين أو الدرجة التالية لها ، بل يكفى أن يكون الكاتب قد عين في الأقسام المدنية بالمحاكم أول مرة ، وتأسيسا على ذلك فإن نقل المدعى من القسم المدنى بمحكمة طنطا الابتدائية الى ديوان عام الوزارة في ١٨/١١/١٩٥٠ بعد ان تمت ترقيته في القسم المدنى بالمحكمة المذكورة الى الدرجة الثامنة ثم اعادته الى القسم المدنى بذات المحكمة في أول يناير سنة ١٩٥١ بعد أن رقى الى الدرجة السابعة في الديوان العام ، لا يعد بمثابة النقل النوعى الذى يعتبر المدعى بموجب به أنه عين لأول مرة في الاقسام المدنية بالمحاكم كما تذهب اليه الجهة الادارية خطأ — مادام قد سبق تعيينه فعلا بهذه الاقسام في الدرجة التاسعة منذ ١٦/٤/١٩٥٠ ثم رقى من هذه الدرجة التى عين عليها ابتداء الى الدرجة التى تليها ، الأمر الذى يتحقق معه أن يكون المدعى قد اجتاز المرحلة التى يستلزم فيها المشرع تأدية الامتحان كشرط للترقية ومن ثم ينطلق في الترقيات الى الدرجة الأعلى دون ما قيد من هذا القيد وعننى عن البيان أن القول بغير هذا يؤدي الى تكرار مرات الامتحان في حالة النقل من المحاكم والعودة اليها بغير مقتضى من نص المادة ٥٣ سابقة الذكر ويفضى الى الخروج على الحكمة التى تغياها الشارع من الاكتفاء بتأدية الامتحان المشار اليه عند أول ترقية تصيب الكاتب بعد تعيينه بالمحاكم أول مرة بغية التثبيت من صلاحيته للترقية في وظائفها الكتابية .

(طعن رقم ٨٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/١/١٩٦٦)

الفصل الثامن

مسائل متنوعة في الترقية

الفرع الاول

جوانب من قضاء الترقيات

اولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هى الترقية الى درجة مالية أعلى أو الى وظيفة أعلى فى ذات الدرجة المالية ، وهو ما يسمى بالترقية الأدبية :

قاعدة رقم (٢٨٥)

المبدأ :

الترقية التى يطعن فى القرارات الصادرة فى شأنها — تنصرف أساسا الى تعيين الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته — يندرج فى عموم مدلولها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفة التى يشغلها فى مدارج السلم الإدارى .

ملخص الحكم :

انه وان كانت الترقية التى جعل القانون الطعن فى القرارات الصادرة فى شأنها تنصرف أساسا الى تعيين الموظف فى درجة مالية أعلى من درجته ، إلا أنه لا شك فى أنه يندرج فى عموم مدلولها وينطوى فى مضمون وصفها تعيين الموظف فى وظيفة تعلو بحكم طبيعتها الوظيفة التى يشغلها فى مدارج السلم الإدارى . إذ أن الترقية بمعناها الأعم الأوسع هى ما يطرأ على الموظف من تغيير فى مركزه القانونى يكون من شأنه تقديمه على غيره وصنوده فى مدارج السلم الإدارى ، ويتحقق

ذلك أيضا بتقليد الموظف وظيفة تعلق وظيفته المالية في مجال الاختصاص
وان لم يصلح هذا التقليد نفع مادي ،

(طعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

ثانيا : الترقية في كادر غير الكادر الذي ينتمي اليه الموظف وقت اجرائها
لا يحق له الطعن فيها :

قاعدة رقم (٢٨٦)

المبدأ :

صدور قرار بالترقية الى الدرجة السادسة في الكادر الفني
المتوسط — ليس للعامل الذي كان مميّنا في تاريخ هذه الترقية في كادر
العمال ان يزاحم من كان يشغل الدرجة السابعة فعلا — لا يغير ذلك ان
تسوى حالة هذا العامل في الكادر الفني المتوسط بعد اجراء الترقية وترد
اقداميته فرضا الى ما قبل ذلك — كما لا يغير منه ان يكون للعامل الحق
في تسوية حالته طبقا لقواعد الانصاف — أساس ذلك ان تطبيق قواعد
الانصاف على عمال اليومية يقتصر على منحهم اجورا موازية لمؤهلاتهم
دون منحهم الدرجات التي تقررها هذه القواعد .

ملخص الحكم :

ان وضع المدعى الوظيفي — عند صدور قرار الترقية المطعون فيه
بتاريخ ٢٥ من يناير سنة ١٩٥٨ وقبل تعيينه بالدرجة السابعة في الكادر
الفني المتوسط بتاريخ ٥ من فبراير سنة ١٩٦٢ — كان مستمرا في كادر
العمال بينما الحركة المطعون فيها صادرة بالترقية الى الدرجة السادسة
في الكادر الفني المتوسط ومن ثم فان المدعى لم يعين في هذا الكادر الا
بعد صدور القرار المطعون فيه وبهذه المثابة لم يكن له أصل حق في ان
يتزاحم في الترقية مع من كان ينتظمهم هذا الكادر ممن كانوا يشغلون
فعلا الدرجة السابعة الفنية وقت صدور الحركة المطعون فيها ، وكان
لابد لكي يكون له هذا الحق أن يكون القرار الصادر بتعيينه في هذا
الكادر قد صدر سابقا على هذه الحركة ، أما وقد صدر بعد هذه الحركة

فانه بذلك ينهار الأساس القانونى الذى يقيم عليه المدعى هذه الدعوى .
ومن حيث أنه لا يغير مما تقدم — ان المدعى قد سويت حالته فى ٣٠ من يونية سنة ١٩٦٢ — أى فى تاريخ لاحق لتعيينه فى الكادر الفنى المتوسط تنفيذا لقرار اللجنة القضائية — فردت أقدميته فى الدرجة السابعة فى هذا الكادر الى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٤٨ فرضا مما يؤهله للترقية فى الحركة المطعون فيها — لا يغير هذا مما تقدم ذلك أنه مهما يكن من أمر أقدميته هذه التى لم ترتب له فى هذه الدرجة الا بعد تسوية حالته وبعد الحركة المطعون فيها — فانه ما كان ممكنا ولا جائزا أن ترتب له هذه الاقدمية قبل تعيينه فى الكادر الفنى المتوسط ، ومن ثم فليس من شأن ارجاع أقدميته فى الدرجة السابعة فى هذا الكادر على النحو المشار اليه أن يتراحم فى الترقيات التى تمت به قبل تعيينه والا أدى ذلك الى أن يقع المساس بالحقوق التى اكتسبت لذويها من موظفى هذا الكادر الأمر الذى لا يجوز قانونا .

ومن حيث انه لا حجة فيما استند اليه الحكم المطعون فيه — من ان العبرة بتقرير حق المدعى فى اقدمية الدرجة السابعة بمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى سنة ١٩٥١ والذى منحه الحق فى هذه الدرجة المقررة لمؤله من بدء تعيينه فى ١٧ من أغسطس سنة ١٩٤٨ الأمر الذى أقرته اللجنة القضائية فى قرارها المشار اليه — لا حجة فى ذلك ، اذ ان منح الدرجات والمرتبات التى تقررها قواعد الانصاف لا يكون الا لمن كانوا فى سلك الدرجات أما من لم يكونوا فى هذا السلك وانما كانوا معينين فى كادر عمال اليومية فان حق هؤلاء يقتصر على منحهم أجورا موازية لمؤهلاتهم قياسا على مرتبات نظرائهم المؤهلين والمعيّنين فى سلك الدرجات ، ومن ثم فانه لما كان وضع المدعى الوظيفى — قبل تعيينه فى الكادر الفنى المتوسط — كان مستقرا فى كادر عمال اليومية فانه ليس من شأن قرار اللجنة القضائية الذى قضى بأحقّيته فى تسوية حالته وفقا للقواعد الواردة فى قرارات مجلس الوزراء الصادرة فى أول يولية و ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥١ — ليس من شأن هذا القرار أن يمنحه الدرجة المقررة لمؤله وهو فى هذا الكادر وانما كل ما يمكن ان يمنحه له هو تسوية أجره اليومى قياسيا على ما هو مقرر لنظيره المعين على درجة بالميزانية بأن يرفع أجره الى ما يعادل مرتب هذا النظير ، وتتمخض هذه

التسوية في النهاية عن مصرف مالى فى الكادر الذى ينتمى اليه وهو كادر
العمال .

(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٧)

ثالثا : ليس لموظفى جهة معينة الطعن فى قرارات الترقية الخاصة بجهة
أخرى ، حتى لو أدمجت الجهتان بعد ذلك بالاداة القانونية
اللزامة :

قاعدة رقم (٢٨٧)

المبدأ :

القرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ بتنظيم وتحديد
اختصاصات المؤسسة المصرية العامة للأدوية — ادماج موظفى الهيئة
العليا للأدوية مع موظفى المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع الأدوية فى
سلك واحد بمقتضى هذا القرار الجمهورى — لا يخول موظفى هذه
المؤسسة الأخيرة حق الطعن فى قرارات الترقية التى أصدرتها الهيئة
العليا للأدوية قبل العمل بالقرار الجمهورى سالف الذكر .

ملخص الفتوى :

ان المتظلمين ، اذ كانا من موظفى المؤسسة العامة لتجارة وتوزيع
الأدوية قبل ادماجها مع الهيئة العليا للأدوية فى مؤسسة واحدة هى
المؤسسة المصرية العامة للأدوية وفقا للقرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة
١٩٦٢ ، فانه لا وجه لما يذهبان اليه من اثاره موضوع تاريخ بدء حساب
الميعاد القانونى المقرر للطعن فى قرارات الترقية الصادرة من مدير عام
الهيئة العليا للأدوية ، بالنسبة اليهم اعتبارا من تاريخ العمل بالقرار
الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر فى أبريل سنة ١٩٦٢ أو
بعد هذا التاريخ . ذلك أنه وقت صدور القرارات المشار اليها لم يكن
للمتظلمين أصل حق فى ان يتراحما فى الترشيح للترقية الى الدرجات
التي صدرت بشأنها تلك القرارات ، مع من ينتظمهم سلك موظفى الهيئة

العليا للأدوية ممن صدرت لصالحهم قرارات الترقية المتظلم منها ، اذ لم يكونا — في ذلك الوقت — داخلين في عداد موظفى الهيئة المذكورة ، ومن ثم فان قرارات الترقية المشار اليها لم تمس ولم يكن من شأنها ان تمس المركز القانونى لكل من المتظلمين ، وقت صدورهما ، وبالتالي يكون تظلم السيدين المذكورين من هذه القرارات غير قائم على أساس سليم من القانون ، ويتعين لذلك رفضه ، ولا يغير من هذا النظر اندماج المتظلمين مع موظفى الهيئة العليا للأدوية في سلك موظفى المؤسسة المصرية العامة للأدوية والكيمائيات والمستلزمات الطبية ، وذلك اعتبارا من تاريخ العمل بالقرار الجمهورى رقم ٩٩٤ لسنة ١٩٦٢ في أبريل سنة ١٩٦٢ بعد ان صدرت قرارات الترقية المذكورة ، وأصبحت بمثابة القرارات السلمية ، لتحصنها ضد السحب أو الطعن بالالغاء ، بانقضاء المواعيد القانونية المقررة لذلك .

(فتوى ١٤٢٣ في ١٥/١٢/١٩٦٣)

رابعا : حامل المؤهل المتوسط تنتفى مصلحته في الطعن على ترقية
لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها :

قاعدة رقم (٢٨٨)

المبدأ :

عدم جواز ترقية العامل الذى قدم عنه تقرير بدرجة ضعيف —
انتفاء مصلحة العامل الحاصل على مؤهل متوسط في الطعن على الترقيات
الى وظائف لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها .

ملخص الحكم :

ان المادة ٢٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفى هيئة المواصلات السلوكية واللاسلكية تقضى بأن « الموظف الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة مرضى أو تقدير بدرجة ضعيف لا يرقى في السنة التى قدم فيها التقرير ٠٠ » واذ كان ثابتا ان الطاعن قدم عنه في ٢٩ من أبريل سنة ١٩٦٢ تقرير بدرجة

ضعيف عن أعماله عن عام ١٩٦١ وهو تقرير غير مشوب بما يبطله حسبما سلف البيان — فان القرار الوزاري رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٢ الصادر في ٥ من يونية سنة ١٩٦٢ اذ تخطى الطاعن في الترقية الى المرتبة الثانية بالكادر الفني العالي بفرع الحركة يكون قد صدر على أساس سليم من القانون فضلا عن أن هذا القرار لا يمس مصلحة للطاعن اذا ما أخذ في الاعتبار أنه غير حاصل على أى مؤهل دراسي — من المؤهلات المقيمة — وبالتالي لا تجوز ترقيته الى المرتبة الثانية من الكادر الفني العالي عملا بحكم المادة ٣٤ من لائحة نظام موظفي هيئة المواصلات السلطانية والاسلكية الصادر بها القرار الجمهوري رقم ١٦٤٣ لسنة ١٩٦٠ والتي تقتضى بأنه « لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة الى المراتب العالية أما حملة هذه المؤهلات الذين يشغلون الآن وظائف في الكادر الفني العالي والاداري فلا تجوز ترقيةهم الى أعلى من المرتبة الثانية » وعملا بحكم المادة ١٣ من اللائحة ذاتها والتي تنص على أن « يطبق في شأن المؤهلات العلمية اللازمة لشغل الوظائف القواعد الخاصة بموظفي الدولة » ومن ثم فان طلب الطاعن الناء القرار الوزاري رقم ٩٨ لسنة ١٩٦٢ المطعون فيه يكون قد بنى على غير سند سليم من القانون خليقا بالرفض .

(طعن رقم ٥٥٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

خامسا : عند افصاح الادارة عن أسباب التخطي تخضع هذه الأسباب لرقابة القضاء الاداري . عند القضاء بالقضاء بقرار الترقية يحكم أيضا برد أقدمية المدعي في الدرجة التي تخطى إليها ورقى إليها بعد ذلك أم يترك ذلك لجهة الادارة عند تنفيذ الحكم ؟

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

افصاح الادارة عن أسباب تخطي المدعي في الترقية بالاختيار — خضوع هذه الأسباب لرقابة المحكمة — استنادها الى الجزاءات الموقعة على المدعي والى ما قيل من ضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه

والادارة الحازمة - لا اثر للجزاءات مادام الحكم قد تضمن الغاءها -
لا ينظر لضعف الشخصية مادام سيحال الى المعاش .

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه قد أصاب الحق فيما ذهب اليه بادیء الأمر من تبرئة المدعى من جميع المخالفات التي نسبها اليه قرار الجزاء ، اذ بنى قضاءه فيها على أسباب تقره عليها هذه المحكمة لأنها استخلصت استخلاصا صحيحا سائعا من الأوراق المودعة ملف الدعوى الا ان الحكم عاد في موضع لاحق فنسب الى المدعى مخالفة عدم السدقة في تحرير بيانات استثمارات بدل السفر ، ومخالفة التأشير بتواريخ غير واقعية على بعض الاشارات الواردة لديرية الامن ، ورأى لذلك ان تعيد الادارة تقدير الجزاء بما يناسب هاتين المخالفتين . وبذلك يكون الحكم قد تناقض في أسبابه ، ذلك أنه وقد نفى المدعى مخالفة الحصول على بدل سفر بدون وجه حق عن طريق الاستثمارات المذكورة ، ومن ثم قضى في منطوقه باستحقاقه لبدل السفر الذي ألزمه القرار برده ، فما كان يصح ان يسأله عن عدم الدقة في تحرير استثمارات السفر المشار اليها ، اذ أن هذه المخالفة لم ترد بأسباب القرار المطعون فيه ، ولأنه بفرض ورودها فانها تكون قد سقطت بسقوط المخالفة الأصلية التي تفزعت عنها .

أنه عن الشق الخاص بالغاء قرار احالة المدعى الى المعاش برتبة عميد لتعيد جهة الادارة النظر فيه ، فانه يبين من الاوراق ان « بنى هذا القرار هو رأى المجلس الأعلى للشرطة بجلسته المنعقدة يوم ١٥ من يولية سنة ١٩٦٥ بأن يحال المدعى الى المعاش برتبته لعدم توافر عناصر الصلاحية فيه للترقية لرتبة لواء .

وانه وان كان القرار المذكور قد صدر استنادا الى السلطة التقديرية طبقا للمادة ١٧ من قانون هيئة الشرطة الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ ، والتي تنص بأن « الترقية لرتبة لواء تكون بالاختيار المطلق ومن لا يشمل الاختيار يحال الى المعاش برتبته ، كما تجوز

ترقيته الى رتبة لواء واحالته الى المعاش » ، الا انه وقد أفصحت جهة الادارة عن الأسباب التي استند اليها قرارها المبني على سلطتها التقديرية وهى الأسباب التي تضمنها كتاب كاتم أسرار وزارة الداخلية المؤرخ ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٨ المودع ملف الدعوى (بحافظة ادارة قضايا الحكومة رقم ١٤ دوسيه) فان هذه الأسباب تخضع لرقابة المحكمة للتحقق من مطابقة القرار لحكم القانون وخلوه من الانحراف بالسلطة .

واذ استهل الكتاب المذكور ببيان ماضى المدعى الوظيفى بقوله ان تقريره السنوية منذ دخوله الخدمة فى سنة ١٩٣٧ وحتى بلوغه رتبة المقدم سنة ١٩٥٨ التى لا يخضع شاغلها لنظام التقارير كانت « جميعها فى صالحه بتقدير ممتاز وجيد جدا ولا يوجد فيها ما يتسبب » ، ثم أورد واقعة ارتكابه غشا فى امتحان كلية الحقوق بالجامعة ترتب عليها فصله من الجامعة ومجازاته اداريا باحالتة الى الاحتياط من ٢٦/٧ الى ١٠/١/١٩٥٥ ، ثم واقعة اعتدائه بالضرب على مبلغ فى جنابة تهديد بالقتل بقصد التأثير عليه للعدول عن بلاغه ، وقد جوزى عنها بخصم يومين من مرتبه فى ١٣/٨/١٩٥٦ (وتم محو هذا الجزاء سنة ١٩٦٥) — ثم استطرد الكتاب قائلا أن الوزارة أتاحت له الفرصة ليثبت جدارته للمناصب العليا بتعيينه نائبا لمدير الأمن بمديرية أمن مرسى مطروح ولكنه عجز عن ذلك للدلائل الآتية :

١ — تم ضبط غسالة كهربائية مهربة من الرسوم الجمركية مساء ١٩٦٥/٤/٣ بطريق سيوه ودلت التحريات على انها خاصة بالمدعى .

٢ — ارتكب سلسلة من الأعمال المعيبة والتى أثارت الشك فى أعماله وسوء استعمال سلطة وظيفته مما دعا الى وقفه عن العمل ثم مجازاته بخمس عشرة أيام من مرتبه فى ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ .

٣ — ضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه والادارة الهازمة .

كل ذلك كان أساسا لمزعزعة الثقة فيه وعدم توافر عناصر الصلاحية لترقيته لرتبة لواء .

ولما كان المستفاد مما تقدم ان مبنى عدم صلاحية المدعى للترقية الى رتبة لواء في نظر جهة الادارة هو أساسا المخالفات التي نسبت اليه في قرار الجزاء الموقع في ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ بخضم عشرة أيام من مرتبه والذي جاء معاصرا لقرار الاحالة الى المعاش ، ثم من بعده مخالفة تهريب غسالة من الرسوم الجمركية ، ثم ما قدرته الادارة بما لديها من معلومات من عدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة .

ومن حيث انه عن السبب الأول فقد أصبح ولا وجود له بعد الحكم بالغاء قرار الجزاء الصادر في ٣ من يولية سنة ١٩٦٥ لانتفاء جميع المخالفات التي نسبها الى المدعى أما عن السبب الثاني فقد ثبت من التحقيقات الادارية سالفه الذكر أن مأمور سيوة أقر صراحة بأن الغسالة المضبوطة مملوكة له وليست للمدعى وان النيابة العامة لم تنته الى قرار من تحقيقها ولا يقبل عقلا ان يقرر المأمور ذلك بما ينطوى عليه من مسئولية في حالة ثبوت تهريبها لمجرد حماية المدعى أو مجاملته ومن ثم فلا اعتداد بالتحريات التي استندت اليها جهة الادارة في اسناد هذه المخالفة للمدعى أما عن القول بضعف شخصيته وعدم قدرته على التوجيه والادارة الحازمة فان الاستناد الى هذه الاعتبارات انما تكون مجاله عند النظر في ترقية الضباط الى رتبة لواء مع استمراره في الخدمة ، لأن القدرة على التوجيه والادارة الحازمة وقوة الشخصية هي من الصفات اللازمة لمن يشغلون فعلا المناصب الرئيسية في هيئة الشرطة من رتبة اللواء فما فوقها اما اذا كان الأمر بصدد الاحالة الى المعاش مصحوبة بالترقية الى رتبة أو غير مصحوبة بها فانه لا يصبح ثمة وجه لطلب الصفات في الضابط المزمع إحالته الى المعاش .

(طعن رقم ١٩٢ ، ٤٦٩ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٥/٣/١٥)

قاعدة رقم (٢٩٠)

المبدأ :

ترقية المدعى بعد تخفيه في حركة الترقيات المطعون فيها ، جريان قضاء المحكمة الادارية العليا على الحكم برد اقدميته الى تاريخ قرار

(م ٣٣ — ج ١١)

التخطي المطعون فيه — عدول المحكمة عن هذا الاتجاه — الاكتفاء بتقرير
إلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى بالمخالفة لحكم
القانون .

ملخص الحكم :

ان قضاء المحكمة الادارية العليا قد جرى حتى الآن على التحتم
برد أقدمية المدعى الذي يرتقى بعد التخطي ، الى تاريخ القرار المطعون
فيه ، وتؤثر هذه المحكمة العدول عن هذا القضاء ، وتقرير إلغاء القرار
المطعون فيه فيما تضمنه من تخطي المدعى بالمخالفة لحكم القانون لان
ترقية المدعى بعد وقوع التخطي هي واقعة لا أثر لها في استحقاق المدعى
الترقية اعتبارا من تاريخ الوارد في القرار المطعون فيه دون المطعون في
ترقيته ومن ثم واذ تقضى المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه
من تخطي المدعى فانما هي تثبت أحقية المدعى في الا يسبقه المطعون في
ترقيته الى هذه الترقية في التاريخ الوارد بالقرار المطعون فيه وذلك لأن
القول بغير ما تقدم أى برد أقدمية المدعى الى تاريخ الترقية المطعون
فيها ، فيه الزام للجهة الادارية بأجراء الترقية في هذا التاريخ في الفترة
ما بين تاريخ صدور القرار الملغى وبين صدور حكم الإلغاء دون سند من
قاعدة قانونية توجبه ، الأمر الذي ينطوي اما على مصادرة السلطة
الادارية التقديرية واما على إجبارها على مخالفة اختصاصها المقيد الذي
يتعارض مع هذا الالتزام وفقا للقواعد القانونية النافذة في ذلك التاريخ،
وفي كلتا الحالتين يظهر رد الاقدمية بموجب الحكم القضائي متعارضا
مع القواعد القانونية التي تهيمن على تنفيذ أحكام الإلغاء .

(طعن رقم ٧١٩ لسنة ١٨ ق ، ٤٤٦ لسنة ١٩ ق — جلسة
١٩٧٧/٥/٢٢)

قاعدة رقم (٢٩١)

المبدأ :

ثبوت عدم مشروعية تخطي المدعى في الترقية إخلالته للقانون —
إلغاء قرار الترقية فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية — لا يجوز
أن يجاوز الحكم ذلك الى أرجاع أقدمية المدعى في الدرجة الرابعة الى تاريخ

الترقية المطعون فيها — أساس ذلك : ان ذلك من مقتضيات تنفيذ ماقتضى به الحكم تجريه جهة الادارة على ضوء مدى احقية المدعى بالنسبة الى غيره ممن يزاحمونه في الترقية .

ملخص الحكم :

ان الحكم المطعون فيه وقد انتهى الى هذه النتيجة فانه يكون قد أصاب الحق في هذا الشأن غير انه ما كان يجوز له ان يجاوز القضاء بالغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى القضاء بارجاع أقدمية المدعى في الدرجة الرابعة الى تاريخ الترقية المطعون فيها ، اذ ان ذلك من مقتضيات تنفيذ ما قضى به الحكم تجريه جهة الادارة على ضوء مدى احقية المدعى بالنسبة الى غيره من يزاحمونه بحق من غير المطعون في ترقيتهم في النزاع المائل . وعلى ذلك يكون من التمكن تعديل الحكم المطعون فيه للوقوف بقضائه عند حد الغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية .

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٨/٢/٢٥)

سادسا : لايجوز للقضاء الادارى في مجال التعقيب على قرار لجنة شؤون الموظفين بتقدير الكفاية ان يحصل نفسه محلها في استخلاص ذلك التقدير :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

اختصاص لجنة شؤون الموظفين بالمفاضلة بين المرشحين للترقية الى الدرجة الاولى بالاختيار — لايجوز للقضاء الادارى مشاركة هذه اللجنة في عناصر التفضيل مادام قرارها قد خلا من أساءة استعمال السلطة — اتخاذ اللجنة الوظيفة الرقى اليها ومدى صلاحية المرشحين لها وقدرتهم على القيام بابعائها حسب خبراتهم السابقة وتأهيلهم الدراسى معيارا للمفاضلة — معيار سليم — تفضيل اللجنة خريجى كلية التجارة الذين سبق لهم العمل بحسابات الحكومة عند الترقية

**الى وظائف الحسابات الرئيسية بوزارة الخزانة — لايعتبر تخصيصا
بين وظائف الديوان العام للوزارة .
ملخص الحكم :**

أن الحكم المطعون فيه وقد فاتته في سبيل اهدار الأسباب التي قام عليها قرار لجنة شئون الموظفين في جلستها المنعقدة في ٢٥/١١/١٩٦١ أنه تتخلل في اجراء المفاضلة بين المدعى وزميليه الى الدرجة التي شارك فيها هذه اللجنة في عناصر التفضيل التي تدخل في تقديرها بما لامعقب عليها من القضاء الادارى مادام تقديرها قد خلا من اساءة استعمال السلطة ، و اراد أن يرسم لها طريقا معينا في هذا السبيل وهو المفاضلة على أساس المعيار الشخصي للمرشحين من ناحية حياتهم الوظيفية من واقع ملف خدمتهم ، في حين أن المعيار الذي اتخذه اللجنة في المفاضلة بين المدعى وزميليه كان على أساس الوظيفة المرقى اليها ومدى صلاحية المرشحين لها وقدرتهم على القيام بأعبائها حسب خبراتهم السابقة وتأهيلهم الدراسي فقالت « اطلعت اللجنة على مذكرة مراقبة المستخدمين المؤرخة ١٩/١٠/١٩٦١ بشأن التظلم الادارى المقدم من السيد / للنظر في عرض ترقيته الى الدرجة الأولى بديوان الموظفين (المدعى) في الدرجة الثانية الى ٢٨/٢/١٩٥٥ مع ما يترتب على ذلك من اعادة النظر في القرار السابق صدوره بنقله من الوزارة الى ديوان الموظفين اعتبارا من ٢٨/٢/١٩٥٧ وبترقية السيد والسيد / الى الدرجة الأولى من ٢٨/٢/١٩٥٧ ، وقد لاحظت اللجنة أن المتظلم لم يسبق له العمل بحسابات الحكومة في حين أن المطعون ضدهما تقلدا وظيفتها المختلفة والأول حاصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٣٤ والثاني حاصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٣٥ — ولما كانت وظائف حسابات الحكومة تحتاج الى خبرة في أعمال الحسابات ومؤهلاته تختلف عن باقى المؤهلات المطلوبة لأقسام الوزارة الأخرى فليس من المعقول ولا من صالح العمل في شيء أن يختار موظف لشغل وظيفة رئيسية ذات مسئولية خطيرة بكادر حسابات الحكومة لا يكون له خبرة بأعمالها ولم يتدرج في وظائفها ولا يساعد مؤهله الدراسي عليه

شغلها مثل المتظلم • لذلك رأت اللجنة رفض ترقية السيد / • • • • •
• • • • • الى الدرجة الأولى من ٢٨/٢/١٩٥٧ • • • • • وواضح أن هذا
الذى استندت اليه اللجنة لا يفيد بحال أنها ذهبت الى تخصيص بين
وظائف الديوان العام وهو الفهم الذى أقام عليه الحكم المطعون فيه
قضاءه ، وانما كانت في سبيل تقدير خطورة وظائف الحسابات المطلوب
الترقية اليها من المرشحين للدرجة الأولى — وهى التى وصفتها بأنها
وظائف رئيسية في وزارة الخزانة — والمفاضلة التى أجرتها على هذا
الأساس بين المرشحين ومضطرة الى جعل مناط التفاضل في شأنها
على أساس من المصلحة العامة بما يكفل سير المرفق على الوجه الامثل،
ومن ثم فان تقديرها الشامل لكل العوامل وتلك الاعتبارات يقوم على
أساس سليم من الواقع ومن القانون بعيد كل البعد عن أشخاص المرشحين
فحسب بلا حاجة الى القول بتخصيص وظائف الحسابات بالمعنى الذى
ترأى للحكم المطعون فيه • أما فيما يتعلق بالسيد / • • • • •
المرقى للدرجة الأولى في ٢٨/٢/١٩٥٧ فان الواضح من الأوراق
(الكشف المرفق بحافظة الحكومة رقم ٧ دوسيه تحت رقم «٥») أنه
حاصل على ليسانس في الحقوق المصرية سنة ١٩٣٩ والوظيفة التى رقى
اليها هى وظيفة مندوب الحكومة لدى بورصة الأوراق المالية بالقاهرة
وهى بطبيعة الحال غير وظيفة مراقبة حسابات الحكومة المرقى اليها
المطعون على ترقيتها وأن ترقية السيد / • • • • • الى الدرجة
الأولى على الوظيفة المذكورة تدل على أن جهة الادارة لازالت تحرص
على اختيار الموظف اللائق للوظيفة المناسبة له على خلاف الدلالة التى
يريد الحكم المطعون فيه أن يسوقها في هذا الخصوص •

(طعن رقم ١٥٨٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/٥/٣٠)

سابعاً : الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية تعتبر من دعاوى التسوية :

قاعدة رقم (٢٩٣)

المبدأ :

المادة ١٠٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة تقضى بوجوب أرجاع أقدمية الموظف الذى تخطى فى الترقية والذى تستطيل مدة محاكمته لأكثر من سنة ثم يثبت عدم ادانته الى التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو لم يحل الى المحاكمة التأديبية — الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص تكون فى حقيقتها دعوى تسوية يستمد صاحب الشأن أصل الحق فيها من القانون مباشرة وتنتظرها المحكمة دون التقيد بالميعاد المحدد بطلبات الالغاء .

ملخص الحكم :

أن الثابت من الأوراق أن المدعى كان يستحق الترقية للدرجة الخامسة القديمة فى ١٤/١٢/١٩٥٩ اذ تم ترقية من يليه وهو السيد / ... لهذه الدرجة فى التاريخ المشار اليه وهو الذى رقى أيضا الى الدرجة الرابعة القديمة فى ٣١/١٢/١٩٦٢ ونظرا لأن المطعون قد رقى للدرجة الخامسة (القديمة) فى ٣٠/١١/١٩٦١ وللدرجة الرابعة (القديمة) فى ١٦/٣/١٩٦٥ ومن ثم وبعد ثبوت براءة المطعون ضده وجب أرجاع أقدميته الى الدرجة الخامسة (قديم) الى ١٤/١٢/١٩٥٩ اعمالا لحكم المادة « ١٠٦ » من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ واذ قضى للمدعى بحكم هذه المحكمة بأحققيته فى أرجاع أقدميته فى الدرجة الخامسة على الوجه المتقدم فمن ثم قد انفسح أمامه المجال لترتيا على ذلك للطعن فى حركة الترقية الى الدرجة الرابعة (قديمة) ومن ثم يحق له أرجاع أقدميته فى هذه الدرجة الى ٣١/١٢/١٩٦٢ تاريخ ترقية زميله الذى يليه فى الأقدمية .

وحيث أنه فيما يتعلق بطلب المطعون ضده الغاء القرار رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٦٥ الصادر في ١٩٦٥/٩/٨ فيما تضمنه من تخطي المطعون ضده في الترقية لوظيفة مساعد مدير أعمال من الدرجة الخامسة الجديدة فإنه ثابت من محضر لجنة شئون العاملين بمصلحة الري المعتمد من وزير الري في ١٩٦٢/٩/٨ أن الأساس الذي استندت عليه اللجنة في الترقية الى هذه الوظيفة بالاقتدار هو التقارير السرية السنوية المقدمة عن مهندسى مصلحة الري عن السنتين ١٩٦٥/٦٤ عن أعمال عامى ١٩٦٤/٦٣ مع مراعاة الترتيب في كشف الأقدمية ، وثابت من كشف أقدمية مهندسى الدرجة الخامسة بمصلحة الري أن جميع الذين رقوا الى وظيفة مساعد مدير أعمال في حركة الترقيات التي أجريت في ١٩٦٥/٩/٨ من بين الحاصلين على مرتبة كفاية بدرجة ممتاز في التقريرين السريين عن عامى ١٩٦٤/٦٣ ، ١٩٦٥/٦٤ وأن المطعون ضده حاصل أيضا على تقدير ممتاز في هذين العامين .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن القرار رقم ٤٩٦ لسنة ١٩٦٥ المطعون فيه اذ تضمن ترقية المهندس وغيره من المهندسين التاليين للمدعى في الأقدمية الى وظيفة مساعد مدير أعمال من الدرجة الخامسة (جديدة) بعد أن تحدثت أقدميته في هذه الدرجة على النحو السالف أيضا في الوقت الذي يتساوى فيه المدعى معهم في مرتبة الامتياز ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد خالف القانون اذ لايجوز تخطي الأقدم الى الأحدث الا اذا كان الاخير أكفأ مع التقيد بالأقدمية في ذات مرتبة الكفاية ، وبالتالي يتعين الحكم بالغائه .

(طعن رقم ٣٠٤ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٩٧٤/١٢/١) .

ثامنا : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على سحب أو الغاء ترقية معينة :

قاعدة رقم (٢٩٤)

المبدأ :

ترقية - حكم بالغائها - الفروق التي حصلها أثناء شغله للوظيفة

التي رقى اليها حتى صدور الحكم — عدم جواز استردادها — مالم يثبت سوء نية الموظف أو وقوع خطأ مادي في الترقية •

ملخص الفتوى :

يجب التفرقة بين ما اذا كانت الترقية الملتاة قامت على غش وقع من الموظف المرقى أو نتيجة سعى غير مشروع أو نتيجة خطأ مادي ، وبين ما اذا كانت تلك الترقية قد قامت على خطأ في التقدير من جانب الادارة • فان كانت الأولى فلا جدال في جواز مطالبة الموظف المرقى بالفروق المالية التي قبضها بغير حق منذ ترقيته حتى تاريخ ابطالها ، اذ لا يصح له ان يفيد من غش وقع منه ، أو من خطأ مادي وقعت فيه الادارة ، أو من سعى له غير مشروع ، بل يجب ان يرد عليه قصده تطبيقاً للقاعدة القائلة بأنه لا يصح للغاش ان يفيد من غشه ، ولا ان يجنى ثمار سعيه غير المشروع • كما وان الخطأ المادي الذي تقع فيه الادارة لا يكسب الموظف مركزاً قانونياً يبيح له التحدى به ، كأن يكون المقصود بالترقية شخصاً معيناً وبلغ القرار خطأ لسواه لتساويه معه في الاسم • وان كانت الثانية ، فان مقتضيات العدالة ترتب للموظف الذي ألغيت ترقيته الحق فيما قبضه من فروق مالية نتيجة الترقية الملتاة ، اذ لا شأن له فيما صاحب تلك الترقية من خطأ في الفهم أو اختلاف في التقدير ، وذلك أسوة بجائز الشيء حسن النية الذي يعطيه القانون الحق في جني ثمراته ولو ظهر فيما بعد ان الشيء مستحق لسواه ، فضلاً عن أن مثل هذا الموظف يكون في الغالب قد رتب حياته على أساس ما ناله من ترقية ، ومن غير المستساغ الزامه برد ما قبضه بحسن نية ، علاوة على ارجاع حالته الى ما كانت عليه قبل الترقية ، ولا غبن في ذلك على الخزانة العامة مادام أن مثل هذا الموظف قد قام بعمل الوظيفة المرقى اليها طوال الفترة لتي انقضت بين صدور قرار الترقية وبين الحكم بالغائها ، وغنمت الحكومة من جراء ذلك ما أداه لها من خدمات في وظيفته المرقى اليها تأسيساً على قاعدة الغرم بالغنم •

(فتوى ٤٦٢ في أغسطس سنة ١٩٥٥)

قاعدة رقم (٢٩٥)

المبدأ :

قرارات الترقية الباطلة التي تمت نتيجة الخطأ في تطبيق أحكام القوانين أرقام ٨٢ لسنة ١٩٧٢ ، ١٠ ، ١١ لسنة ١٩٧٥ - وجوب سحب هذه القرارات دون التقيد بمواعيد السحب أو الالغاء - عدم جواز استرداد الفروق المالية التي ترتبت على الترقية الباطلة مباشرة خلال الفترة السابقة على صدور القرار الساحب والمتمثلة في أول مربوط الدرجة أو علاوة من علاواتها - جواز استرداد الفروق الخاصة بتدرج المرتب بالعلاوات الدورية *

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، بشأن تسوية حالة بعض العاملين من حملة المؤهلات الدراسية قضى في مادته الأولى بتطبيق قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ على العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة الحاصلين على المؤهلات المحددة بالجدول المرفق به ولم تسو حالاتهم طبقاً لأحكام قانون المعادلات بسبب عدم توافر كل أو بعض الشروط المنصوص عليها في المادة الثانية منه - ونصت المادة الثانية على أن « يمنح العاملون المنصوص عليهم في المادة السابقة الدرجة والمهية المحددة في الجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ سالف الذكر ، وذلك من تاريخ تعيينهم أو حصولهم على المؤهل أيهما أقرب وتدرج مرتباتهم وترقياتهم وأقدمياتهم على هذا الأساس » . كما نصت المادة الثالثة على أنه « لا يجوز أن يترتب على التسوية المنصوص عليها في المادة السابقة ترقية العامل الى أكثر من فئة واحدة تعلو الفئة المالية التي يشغلها في تاريخ نشر هذا القانون كما لا يجوز صرف أية فروق مالية مستحقة قبل هذا التاريخ » .

وينص القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن الترتيبات بقواعد الرسوب الوظيفى في مادته الأولى على أنه « يرقى اعتباراً من ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ - العاملون الخاضعون لأحكام القانون رقم ٥٨

لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة الذين تتوافر فيهم شروط الترقية وذلك في الفترة من ٣١ ديسمبر سنة ١٩٧٤ حتى أول مارس سنة ١٩٧٥ طبقا لقواعد الرسوب الوظيفي الصادر بها قرارا وزير المالية رقما ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ ، ٢٣٢ لسنة ١٩٧٤ « .

وينص القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ بتصحيح أوضاع العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام في المادة ١٥ على أن « يعتبر من أمضى أو يمضى من العاملين الموجودين بالخدمة إحدى المدد الكلية المحددة بالجداول المرفقة مرقى في نفس مجموعته الوظيفية ، وذلك اعتبارا من أول الشهر التالي لاستكمال هذه المدة .

فإذا كان العامل قد رقى فعلا في تاريخ لاحق على التاريخ المذكور ترجع أقدميته في الفئة المرقى إليها الى هذا التاريخ » .

وينص هذا القانون في المادة ١٧ — المعدلة بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٧ والقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٨ على أن « يرقى اعتبارا من اليوم الأخير من السنة المالية ١٩٧٤ أو السنة المالية ١٩٧٥ — أو السنة المالية ١٩٧٦ — أو السنة المالية ١٩٧٧ العاملون من حملة المؤهلات العليا وفوق المتوسطة والمتوسطة من الفئة (٦٨٤ — ١٤٤٠) الى الفئة (٨٧٦ — ١٤٤٠) الذين تتوافر فيهم في هذا التاريخ الشروط الآتية :

أولا :

انقضاء المدة التالية على العامل في الخدمة محسوبة طبقا للقواعد المنصوص عليها في هذا القانون : (أ) — ٢٤ سنة لحملة المؤهلات العالية (ب) ٣٢ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات فوق المتوسطة مع مراعاة الاقدمية الافتراضية المقررة . (ج) ٣٣ سنة بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة .

ثانيا :

حصول العامل على تقرير بمرتبة ممتاز في السنة التي يرقى فيها وحصوله في التقرير السابق عليه على ذات المرتبة وفي التقرير الذي يسبقه على مرتبة جيد على الأقل .

ثالثا :

بلوغ مرتب العامل أول مربوط الفئة (٨٧٦ — ١١٤٤) على الأقل • وتكون الترقية جوازية لمن تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها بالبندين (أولا) و (ثانيا) « » •

ومفاد ما تقدم ان المشرع قرر في القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ تطبيق قانون المعادلات الدراسية رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ على العاملين من حملة المؤهلات الدراسية الذين لم يفيدوا من أحكامه في حينه لعدم توافر شروط تطبيقه عليهم وقت العمل به الأمر الذي يقتضى اشتراط وجودهم بالخدمة في ١٩٥٣/٧/٢٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ للاستفادة من أحكام القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وبالتالي احكام القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ ، ولقد قصر المشرع أثر تلك التسوية على منح الدرجة المحددة بالجدول المرفق بالقانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٣ وتدرج المرتبات والترقيات والاقدمات على الا يترتب على ذلك ترقية العامل لأكثر من فئة واحدة تملو الفئة التي يشغلها في ١٩٧٣/٨/٢٣ تاريخ نشر القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ ، كما ان المشرع أوجب بمقتضى القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٥ ترقية العامل الذي يتم مدة البقاء البينية في الفئة التي يشغلها — وفقا للجدول المنصوص عليه بالمادة الاولى من قرار وزير الخزانة رقم ٧٣٩ لسنة ١٩٧٣ — حتى أول مارس سنة ١٩٧٥ — الى الفئة التالية — وذلك اعتبارا من ١٩٧٤/١٢/٣١ ، وكذلك فإنه لحقا لأحكام القانون رقم ١١ لسنة ١٩٧٥ منح العاملين حقا حتميا في الترقية حتى الفئة الثالثة اذا توافرت لهم مدة خدمة كلية معينة وفقا للجدول المرفقة به حقا وجوبيا في الترقية الى الفئة الثانية اذا توافرت فيهم شروط تتعلق بالمدة الكلية وبالكفاءة وبلوغ أول مربوط تلك الفئة •

وبناء على ذلك يكون المشرع قد قرر بمقتضى القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و ١٠ لسنة ١٩٧٥ و ١١ لسنة ١٩٧٥ تسوية حالة العاملين الذين تتوافر فيهم شروط معينة أو تتوافر لهم مددا بينية أو مددا كلية محددة وذلك بترقيتهم ترقية حتمية يستمدون حقهم فيها من القانون مباشرة ، ومن ثم فإن القرار الصادر بها لا يعدو ان يكون تطبيقا لحكم

القانون وعليه فان مثل هذا القرار ان صدر مخالفا لحكم أى من القوانين الثلاثة سالفة الذكر تعين سحبه دون التقييد بميعاد اذ هو لا ينشئ بذاته للعامل مركزا قانونيا — وانما ينشأ المركز من القانون مباشرة •

واذا كان سحب الترقيات الباطلة التى تمت نتيجة خطأ فى تطبيق أى من القوانين الثلاثة المشار اليها من شأنه ان يؤدى الى اعادة العامل الى الحالة التى كان عليها قبلها — فان ذلك لا يعنى انكار الوضع الفعلى الذى ترتب له خلال الفترة السابقة على السحب والمتمثل فيما يقترن بالترقية من تغير فى عمله وواجباته وزيادة فى مسؤولياته وتبعاته ، لذلك فانه اذا كان سحب الترقية يؤدى الى الزام العامل برد ما حصل عليه من فروق مالية نتيجة لها لزوال سببها وهو القرار المسحوب ، فانه ينشئ التزاما مقابلا فى ذمة جهة الادارة بتعويض العامل عما قدمه اليها من خدمات وما نهض به من اعباء وتبعات قبل سحب الترقية الباطلة ، وبذلك يتمخض الأمر عن التزامين متقابلين ، احدهما التزام بالرد من جانب الموظف ، والآخر التزام بالتعويض من جانب جهة الادارة ، ومن ثم ينعين نزولا على مقتضيات العدالة اجراء مقاصة بين الالتزامين فلا يرد الموظف الفروق المالية الناتجة عن الترقية مباشرة ، بل يحتفظ بها تعويضا له عما قام به من أعمال فى الوظيفة الأعلى المرقى اليها خلال فترة سريان القرار الباطل بترقيته •

وبناء على ماتقدم واذا يقوم حكم عدم الاسترداد فى هذه الحالة على القيام بالاعمال المترتبة على الترقية الباطلة فان نطاقه يتحدد بالفروق المالية المتمثلة فى علاوة الترقية المساوية لأول مربوط الفئة التى رقى اليها أو علاوة من علاواتها أيهما اكبر والتى يحصل عليها نتيجة للترقية مباشرة ، فلا يمتد هذا الحكم الى الفروق المالية التى يحصل عليها بسبب زيادة مرتبه بالعلاوات الدورية لتخلف علة عدم الاسترداد فى شأنها لكونها لا تقترن بتغير فى مركز العامل وتبعاته ومسؤولياته بل يظل عمله كما بدأ بعد الترقية الخطأ على حاله فلا يتغير بمنحه العلاوة الدورية لذلك يتعين الزامه برد الفروق عند حلول أجلها ولا يقابل التزامه بالرد فى هذه الحالة — التزام فى جانب جهة الادارة بتعويضه لان العلاوة الدورية لا تلتقى على عاتقه اعباء جديدة لصالحها • وعليه

لايسوغ القول بعدم استرداد الفروق المالية المترتبة على زيادة المرتب
بالعلاوات الدورية .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى
ما بأتى :

أولاً :

عدم تحصن قرارات الترقية الباطلة التي تمت نتيجة خناً
في تطبيق القوانين أرقام ٨٣ لسنة ١٩٧٣ و ١٠ لسنة ١٩٧٥ و ١١ لسنة
١٩٧٥ .

ثانياً :

عدم جواز استرداد الفروق المالية الناتجة عن تلك الترقيات
الباطلة مباشرة والمتمثلة في علاوة الترقية المساوية لاول مربوط الفئة
التي تمت الترقية أليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر .

ثالثاً :

استرداد الفروق المالية المترتبة على زيادة المرتب بالعلاوة
الدورية بعد الترقية .

(ملف رقم ٤٤٥/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٣/٥)

تاسماً : قطع التقادم بالمطالبة بالحق في الترقية :

قاعدة رقم (٢٩٦)

المبدأ :

مطالبة الموظف بحقه في الترقية — ثبوت المطالبة بحقه كل عام من
واقع ملف خدمته — لا أساس لتمسك الجهة الادارية بالتقادم وسقوط
حقه فيما يطالب به .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الثابت باوراق ملف خدمة المدعى (ص ٢٠٩) ان قسم التسويات بالهيئة المدعى عليها اعد مذكرة بتاريخ ١٩٧٤/١١/١٥ اثبت فيها ان تقارير المدعى السرية عن اعوام ١٩٦١ و ١٩٦٢ و ١٩٦٣ والشكاوى الخاصة عن الاعوام ١٩٦٧ و ١٩٦٨ و ١٩٦٩ و ١٩٧١ — والمقصود بها مطالباته بالترقية ارفقت جميعها بشكواه رقم ٢٠٣٦ بتاريخ ١٩٧٣/١١/٢٤ المعروضة على لجنة شئون العاملين بجلسة ١٩٧٤/٧/٢٢ واذا لم تمار الهيئة العامة المدعى عليها في صحة ماتضمنت هذه المذكرة وقد تمسك به المدعى لدى محكمة القضاء الادارى وفي طعنه لدى هذه المحكمة بغير ان تردده الهيئة بدليل لديها فانه يتعين الاخذ بما جاء في تلك المذكرة من قيام المدعى بالمطالبة بحقه كل عام ولا يكون قد اكتمل في شأنه شق من التقادم "أي تمسكت به الجهة الادارية ويكون دفعها بسقوط حق المدعى ولا أساس له من الواقع ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بهذا السقوط في شأن التعويض عن الضرر المادى قد اخطأ حكم القانون ويجب الغاؤه ورفض الدفع بتقادم حق المدعى في المطالبة بالتعويض .

(طعن رقم ١٠٠١ لسنة ٢٦ ق ، ٢٢٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

الفرع الثاني

احكام خاصة بالاقليم السوري

قاعدة رقم (٢٩٧)

المبدأ :

المسابقة التي تجرى للتعين في وظيفة عامة ويفتح بمقتضاها باب الترشيح للكافة — تأخذ حكم التعيين — المسابقة التي يستوجبها القانون للتحقق من صلاحية المرشح للترفيغ وتقتصر على موظفي الملاك — تأخذ حكم الترفيغ بما يرد عليه من قيود قانونية — وجوب

مراعاة نص المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسي التي تحظر الترفيع لأكثر من درجة — السماح لموظفي الملك بدخول مسابقة يترتب على نجاحهم فيها ترقيتهم إلى أكثر من درجة لا يكسبهم حقا في هذا الترفيع رغم نجاحهم ، مخالفة ذلك للمادة مسالفة الذكر .

ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين مسابقة تجرى للتعين في وظيفة عامة يفتح بمقتضاها باب الترشيح للكافة من موظفين وغيرهم ، ومسابقة يستوجبها القانون للتحقق من صلاحية المرشح للترفيع وتقتصر على الموظفين في الملك الذين يقصر القانون الترفيع في نطاقهم ، فالأولى تأخذ حكم التعيين ، بينما تأخذ الثانية حكم الترفيع بما يرد عليه من قيود قانونية.

وبناء على ما تقدم كان يتعين على مصلحة الجمارك ان تلتزم تلك الأحكام بما تضمنته من حظر الترفيع إلى أكثر من درجة في الترفيع إلى الوظائف التي أعلنت عنها المسابقة موضوع خصوصية هذا النزاع ، ولئن كان هذا الاعلان قد جاوز فيه مدير الجمارك العام حدود سلطته حين أجاز للخبراء من المرتبة الثامنة والدرجة الثالثة الدخول فيها للترشيح لوظائف رؤساء مفارز وهي من المرتبة السابعة والدرجة الثالثة مما قد يترتب عليه الترفيع لأكثر من درجة ، وهذا مخالف لنص المادة ١٧ من قانون الموظفين الأساسي ، فعنى عن القول ان هذا الخطأ في تأويل القانون وتطبيقه ليس من شأنه ان يكسب الخفير الذي دخل هذه المسابقة — وهو في المرتبة الثامنة والدرجة الثالثة ، حقا — في ترقيع هو محظور أصلا ، ومن ثم فان امتناع الجهة الادارية — بعد المراجعة في هذا الشأن قانونا — عن اصدار قرار بترقيع المدعين إلى تلك الوظيفة ولو انهما نجحا في المسابقة وبرزا فيها — يكون مطابقا للقانون .

(طعن رقم ١١ ، ٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٢٩٨)

المبدأ :

نص المادة ٤٩ من المرسوم التشريعي رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ على ترقيع موظف التعليم الاولى الذى حصل على شهادة أعلى درجة واحدة متى توافرت فيه شروطها — عدم تعارضه مع نص المادة ١٧ من قانون الموظفين الاساسى على الترقيع بالقدم — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٤٩ من المرسوم التشريعي رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ المتضمن الملاك الخاص للمعارف على انه « اذا حصل موظف التعليم الأولى على شهادة أعلى من الشهادة التى يحملها ونجح فى مسابقة التعيين الخاصة بحملة تلك الشهادة فانه يصنف فى المرتبة والدرجة اللتين تخوله اياهما شهادته الجديدة ، واذا كان قد بلغ المرتبة والدرجة البدائيتين المخصصتين لتلك الشهادة أو تجاوزهما يرفع درجة واحدة » .

وهذه المادة تمنح ميزة لموظف التعليم الأولى اذا حصل على شهادة أعلى من شهادته هى ان يرفع درجة واحدة متى توافرت فيه الشروط التى ذكرتها وهذه الميزة منشؤها هذا النص ولا تتعارض مع الحق الناشئ من قانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ والتعديلات التى أدخلت عليه سنة ١٩٥٢ اذ تقتضى المادة ١٧ من القانون الأخير ان يكون الترقيع درجة درجة فى المرتبة الواحدة ومن الدرجة الأولى فى المرتبة الأولى الى الدرجة الاخيرة فى المرتبة الاعلى وان يتوقف الترقيع من مرتبة الى مرتبة أعلى على وجود شواغر فى الملاك واعتمادات فى الموازنة ، أما الترقيع من درجة الى درجة فى مرتبة واحدة فلا يتوقف على وجود شواغر ، وهذا النص يقرر الاحقية فى الترقيع بالقدم بالشروط التى نص عليها وينبغى عدم الخلط بين الاحقية التى قررتها المادة ٤٩ السالف ذكرها وتلك التى أساسها القدم ، وآية ذلك أن المادة ٤٩ وردت

في المرسوم التشريعي رقم ٨٦ لسنة ١٩٤٧ بعد العمل بقانون الموظفين الأساسي الصادر سنة ١٩٤٥ ولم تشر اليه من قريب أو بعيد الامر الذي يدل دلالة واضحة على ان الحق الذي تمنحه تلك المادة يقوم استقلالا عن الحق الذي ينبثق من القانون الأساسي ولا يتعارض معه ،
(طعن رقم ٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٦١/٥/٨)

الفرع الثالث

مسائل متنوعة أخرى في الترقية

أولا : تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر ترقية :

قاعدة رقم (٢٩٩)

المبدأ :

تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة اعتباره ترقية --
استحقاقه المربوط المقرر لهذه الوظيفة من أول الشهر التالي لتاريخ صدور القرار الجمهوري بالترقية .

ملخص الفتوى :

انه ولئن كانت المادة ٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ان « تعيين وكلاء الوزارات ومن في درجتهم يكون بقرار جمهوري » . مما يفهم منه ان تقليد وظيفة وكيل وزارة ، يكون بالتعيين فيها ، وانه بهذه المثابة لا يجوز وصفه بالترقية اذا ما كان المعين يشغل قبل تعيينه درجة ادنى . لئن كان الامر كذلك الا ان المادة ٣٨ من القانون ذاته تفيد في جلاء ان درجة « وكيل وزارة هي من الدرجات التي تجري الترقية اليها شأنها في ذلك شأن الدرجة الأولى ، وما يعلوها من درجات ، اذ تنص هذه المادة على انه « اما الترقيات من الدرجة الثانية الى الدرجة الاولى ، ومن الاولى الى ما يعلوها من درجات فكلها بالاختيار دون تقيد بالاقدمية .. » واذا كانت كل الدرجات التي تعلو الدرجة الاولى من الدرجات التي نصت المادة ٢٠

من القانون المذكور على ان تعيين الموظفين فيها يكون بقرار جمهوري ،
فانه يستفاد من ربط حكم هذه المادة بالمادة ٣٧ سالف الذكر ، ان التعيين
في الوظائف المذكورة لا يعد تعيينا مجردا ، الا اذا كان التعيين لأول مرة
فاذا كان المعين موظفا في الخدمة ، وقت التعيين ، فان التعيين في الحقيقة
يعد « ترقية » بالمعنى المقرر لهذه الكلمة الاخيرة ، وبغض النظر عن
اللفظ الذي يستعمل في القرار الصادر في هذا الشأن ، اذ لا يجوز في
التكليف القانوني الوقوف عند مجرد الالفاظ ، بل العبرة بالمعاني . ومن
ثم فان تعيين من يكون في الخدمة ، في وظيفة من الوظائف الرئيسية من
درجة مدير عام ، فما فوقها يتضمن في الوقت ذاته ترقية له الى الدرجة
المقررة لتلك الوظيفة . والممول عليه في ذلك ان تكون هذه الدرجة في
ضمن الدرجات التي عني قانون نظام موظفي الدولة ببيان قواعد التعيين
فيها والترقية اليها . ولا جدال في ان درجة وكيل وزارة من بين الدرجات
المذكورة .

وعلى هدى ما تقدم ، يكون التكليف الصحيح للقرار الجمهوري
الصادر في أول مارس سنة ١٩٦٠ بتعيين السيد الأستاذ
وكيلاً لوزارة الخزانة — انه وان صدر بعبارة تفيد التعيين في ظاهرها ؛
الا انه ينطوى على ترقية له من درجة وكيل وزارة مساعد الى درجة
وكيل وزارة ، ومتى كان الامر كذلك — فانه يستحق المربوط الثابت
لدرجة وكيل وزارة من أول الشهر التالي لصدور القرار الجمهوري
سالف الذكر ، تطبيقاً للمادة ٣٧ من قانون نظام موظفي الدولة التي
تنص على ان « كل ترقية تمنح الحق في علاوة من علاوات الدرجة
المقررة اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت ايها اكبر وتستحق
علاوة الترقية من أول الشهر التالي للترقية » .

والقول باستحقاق السيد الأستاذ للمربوط الثابت
المقرر لدرجة وكيل وزارة من تاريخ تعيينه فيها باعتبار تاريخ مباشرته
العمل ، استنادا الى ان المادة ٢١ من قانون نظام موظفي الدولة تنص
على ان « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة
أو المربوط الثابت لها . ويستحق الموظف مرتبه من تاريخ تسلمه العمل »
— هذا القول مردود بأن المادة ٢١ المذكورة ، انما تتحدث عن موظف

يعين لأول مرة ، على ما هو واضح من سياقها • وبذلك ، فإن حكمها لا ينصرف الى من يكون موظفاً ، ويكون التعيين بالنسبة اليه منطوياً على ترقية •

(فتوى ٦٠٦ في ١٩٦٠/٧/٢٠)

ثانياً : مدى ترقية عضو البعثة اذا ما رقى زميل له يحمل المؤهلات ذاتها :

قاعدة رقم (٣٠٠)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٦/٣/١٢ بشأن اعضاء البعثات من الموظفين — النص على ترقية عضو البعثة اذا ما رقى زميل له يحمل ذات المؤهلات ويتحد معه في الاقدمية — شموله للترقية بالاختيار والترقية بالاقدمية على سواء •

ملخص الفتوى :

ان كتاب مراقبة البعثات بوزارة التربية والتعليم المؤرخ في ١٠ من فبراير سنة ١٩٤٦ الذي وافق عليه مجلس الوزراء بقراره الصادر بجلسته المنعقدة في ١٢ من مارس سنة ١٩٤٦ ، والذي ينص على أنه اذا رقى زميل لعضو البعثة الموظف حاصل على نفس المؤهلات التي يحملها قبل سفره وله نفس الاقدمية الى درجة أعلا يجب ان يرقى العضو الى درجة تذكارية في نفس الوقت — هذا القرار يستهدف انصاف اعضاء البعثات الموظفين ، وذلك بالتسوية بينهم وبين زملائهم في التخرج من حملة نفس المؤهل في صدد الترقية • ولما كانت القواعد المذكورة صدرت قبل نفاذ قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي حدد نظام الترقية فجعلها بالاقدمية أصلاً وبالاختيار استثناء مع التدرج في ذلك • ولما كان المتظلم — في الحالة المعروضة — يستمد حقه في الترقية الى الدرجة الرابعة من قرار مجلس الوزراء المشار اليه الصادر قبل نفاذ قانون نظام موظفي الدولة ، اذ ان ترقية زميله تمت في ١٩٥٠/١٢/٢٨ ، فانه من ثم يكون قد اكتسب مركزاً قانونياً مستمداً من هذا القرار •

ولما كان نص قرار مجلس الوزراء المشار اليه جاء عاما في شأن ترقية عضو البعثة اذا رقى زميل له ، دون أن يصرف لفظ الترقية الى الترقية بالاختيار أو بالأقدمية ، فان القاعدة تظل على عمومها فتشمل صور الترقية سواء كانت بالاختيار أو بالأقدمية .

(فتوى ٣٦٧ في ١٤/٧/١٩٥٧)

ثالثا : اثر ترقية المعار على وضعه الوظيفي في الجهة المعار اليها :

قاعدة رقم (٣٠١)

المبدأ :

لا يترتب على ترقية العامل المعار في الجهة المعار منها اعتباره مرقى بقوة القانون في وظائف الجهة المعار اليها — تترخص الجهة المعار اليها في اجراء هذه الترقية بمراعاة وجود وظائف خالية بها .

ملخص الفتوى :

ان قرار تعيين العامل المعار في الجهة المعار اليها هو الذي يحدد مركزه القانوني خلال مدة الاعارة من حيث الدرجة التي يعين عليها والوظيفة التي يشغلها في الجهة المعار اليها ولا يتأثر هذا المركز القانوني بترقيته في جهته الأصلية خلال مدة الاعارة ولا يترتب على هذه الترقية اعتباره مرقى بقوة القانون في الجهة المعار اليها الى وظيفة ودرجة معادلتين لوظيفته ودرجته الأصلية المرقى اليها بل يتعين أن يصدر بذلك قرار اداري تترخص الجهة المعار اليها في اصداره بما لها من سلطة تقديرية اذا كانت هناك وظيفة خالية ، يمكن تعيينه فيها ورأت الجهة المعار اليها تعيينه فيها .

(فتوى ١١٤٥ في ٣١/١٠/١٩٦٦)

رابعاً : اسقاط المدد التي تغيبها العامل دون اذن أو عذر مقبول من المدد
المشترطة للترقية :

قاعدة رقم (٣٠٢)

المبدأ :

مدى شمول مدة خدمة العامل مدة انقطاعه من العمل ومدى جواز
ترقيته بناء عليها واحقيقته في العلاوة الدورية خلالها .

ملخص الفتوى :

طبقاً لاحكام كل من القانونين رقمى ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، ٤٧ لسنة
١٩٧٨ لا يترتب للعامل خلال مدة الانقطاع التي لا تصب اجازة أى حق
من الحقوق المستمدة من الوظيفة سواء كانت ترقية أو علاوة اذ أنه لم يؤد
عملاً فيها ولم يرخّص خلالها باجازة من أى نوع مما قرره المشرع وفي
القول بغير ذلك مايؤدى الى اهدار الاحكام الخاصة بالاجازات واستحقاق
العلاوات وشروط الترقية .

واذا كان كل من القانونين المشار اليهما قد رتب على الانقطاع الذى
يجاوز حداً معيناً اعتبار خدمة العامل منتهية من تاريخ بدء الانقطاع ،
فان هذا الحكم ليس من شأنه وقوع انتهاء الخدمة تلقائياً بغير تدخل من
الادارة . والا كان مؤدى ذلك ترك امر بقاء العامل بالخدمة في يده ان شاء
انهاؤها انقطع عن العمل ، لذلك فانه ان لم يعقب الانقطاع صدور قرار
صریح من جهة الادارة بانتهاء الخدمة ، ترتبت آثار البعد عن الوظيفة بغير
ان تنفصم علاقة الموظف بها نهائياً .

ولما كان العامل المعروضة حالته قد انقطع عن العمل في المدة من
١٩٧٦/٧/٣٠ الى ١٩٧٩/٩/٧ دون اذن له بذلك ، فانه لا يجوز اعمالاً
للقواعد المذكورة حساب تلك المدة ضمن مدة خدمته وفي المدد المشترطة
للترقية الى الفئات أو الدرجات الأعلى ولا يستحق العلاوات الدورية
خلالها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز حساب مدة انقطاع العامل المعروضة حالته دون اذن أو عذر مقبول ضمن مدة خدمته وفي المدد المشترطة لترقيته وعدم جواز منحه العلاوات الدورية التي حل موعد استحقاقها خلالها •

(ملف ٥٣٨/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/١/٢١)

خامسا : بطلان ترقية الموظف في ظل كادر عام ١٩٢٩ الى وظيفة يشغلها موظف آخر — شروط الترقية — يجب أن تكون الترقية الى وظيفة ذات درجة خالية :

قاعدة رقم (٣٠٣)

المبدأ :

يشترط في الموظف الذى يرقى ان يشغل فعلا عمل الوظيفة المرقى اليها والا كان قرار ترقيته مخالفا للقانون ويتوفر وجود القرار الادارى بمجرد افصاح الادارة عن ارادتها دون اشتراط شكل معين لذلك •

ملخص الفتوى :

لما كان القرار الادارى ان هو الا افصاح الادارة عن ارادتها ولا يشترط فيه أى شكل معين • ولما كان وزير التجارة والصناعة وهو مختص بترقية موظفى وزارته قد أفصح على ارادته فى ترقية أحد الموظفين بالاشارة التى دونها على محضر لجنة شئون الموظفين فى ٢١ من سبتمبر سنة ١٩٤٩ فان هذه الاشارة تعتبر قرارا اداريا بالترقية ولا يهم بعد ذلك ان هذا القرار لم يوضع فى الصيغة المعتادة الا فى ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٩ •

ولما كان كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص فى البند الثانى من باب الترقيات على أنه « لا تكون الترقية الا الى الدرجة التالية مباشرة للدرجة التى يشغلها الموظف على

تتطلب أن توجد وظيفة خالية من هذه الدرجة وأن يولى فعلا عمل الوظيفة التي يرقى إليها » .

ولما كانت الدرجة الثانية التي رقى إليها أحد الموظفين لوظيفة يشغلها موظف آخر لذلك يكون القرار الصادر في ٣١ من سبتمبر سنة ١٩٣٩ بترقية الموظف الأول الى هذه الدرجة مخالفا للقانون .

(فتوى ١٨٠ في ٢١/٥/١٩٥٠)

سادسا : النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثاني المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية :

قاعدة رقم (٣٠٤)

المبدأ :

النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفقا للجدول الثاني المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ — يعتبر ترقية حتمية لجمعه بين تقدم العامل في التدرج الوظيفي وتقرير اجر الدرجة الاعلى فضلا عن أن موانع النقل طبقا لهذا الجدول هي ذاتها موانع الترقية ولا يستصحب العامل المنقول طبقا لهذا الجدول اقدميته في الدرجة المنقول منها لاي معنى ذلك الجمع بين العلاوة الاضافية وعلاوة أخرى بالنسبة للمنقولين طبقا للجدول الثاني — أساس ذلك أن العلاوة الاضافية في حالة النقل الى درجة اعلى هي في حقيقة تكييفها القانوني الصحيح بمثابة علاوة ترقية ومن ثم لا يجوز منح العامل علاوة ترقية أخرى بجانب العلاوة الاضافية المقررة بالمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه .

ملخص الحكم :

من حيث ان الواضح من نصوص القرار الجمهوري ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ومذكرته الايضاحية ان المشرع بعد ان وضع في المادة الثالثة من القرار قاعدتين لنقل العاملين الموجودين في الخدمة في أول يولية ١٩٦٤

أولاًها خاصة بالنقل الى الدرجة المعادلة ، والثانية خاصة بالنقل الى درجة أعلى من الدرجة المعادلة مع وصف هاتين الحالتين بأنها نقل فقتاول بالتحديد المرتبات الشهرية التي تصرف للعاملين المنقولين بأى من هاتين القاعدتين فنص فى المادة الرابعة من القرار على وجوب ان يعادل المرتب الشهرى الذى يمنح للعامل مجموع ما استحقه فى ٣٠ يونية ١٩٦٤ من مرتب واعانة علاء معيشة واعانة اجتماعية، مضافا اليها علاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها حتى ولو جاوز المرتب محسوباً على هذا الأساس نهايةً مربوط هذه الدرجة ، أما اذا كان مرتب ٣٠ يونية ١٩٦٤ مضافاً اليه الاعانة الاجتماعية واعانة الغلاء وعلاوة من علاوات الدرجة المنقول اليها لا يصل الى بداية مربوط الدرجة فان العامل فى هذه الحالة يمنح بدايةً مربوط ، وواضح من ذلك أن المشرع وهو يعالج النقل سواء الى الدرجة المعادلة أو الى الدرجة الأعلى منها لم ينصرف قصده الى ان يجمع العامل بين العلاوة الاضافية المذكورة وبين علاوة أخرى من علاوات الدرجة المنقول اليها وانما اكتفى بمنحه العلاوة الاضافية أو أول مربوط الدرجة أيهما اكبر وانه ولئن كان النقل طبقاً للجدول الثانى المرافق لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية لجمعه بين تقديم العامل فى التدرج الوظيفى وتقرير أجر الدرجة الأعلى فضلاً عن ان موانع النقل طبقاً لهذا الجدول هى ذاتها موانع الترقية ولا يستصحب العامل المنقول طبقاً لهذا الجدول أقدميته فى الدرجة المنقول منها بعكس الحال عند نقل العامل طبقاً للجدول الأول ، الا أن ذلك لايعنى الجمع بين العلاوة الاضافية وعلاوة أخرى بالنسبة للمنقولين طبقاً للجدول الثانى لأن العلاوة الاضافية فى حالة النقل الى درجة أعلى هى فى حقيقة تكييفها القانونى الصحيح بمثابة علاوة ترقية واطلاق المشرع عليها بأنها علاوة اضافية بحكم الأغلب الاعم من الحالات التى ستمنع فيها هذه العلاوة وهى حالات الجدول الأول ، ولا وجه للنقل بأن من مؤدى عدم منح عامل المنقول طبقاً للجدول الثانى علاوة أخرى ان يكون أجر العامل الأسبق فى ترتيب الاقدمية أقل من أجر العامل الأحدث الامر الذى لا يستقيم مع القواعد الاساسية فى نظام العاملين المدنيين بالدولة حسبما ذهب الحكم المطعون فيه ذلك لانه من المسلم ان هذه الترقية الحتمية يتعين التقيد فى شأنها بحدود التنظيم الخاص الذى أورده المشرع لها ولا يجوز الخروج عليه .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان مرتب المدعى وصل في ١٩٦٤/٦/٣٠ الى ١٦٧١٨ ج ونقل الى الدرجة الثامنة طبقا للمجدول الثاني المرفق بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ ، ومنح علاوة اضافية بواقع ١ جنيه شهريا فصار راتبه ١٧٧١٨ ج فمن ثم لايجوز ان يمنح في ١٩٦٤/٧/١ علاوة أخرى من علاوات الدرجة التي نقل اليها واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب فانه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله وتعين الغاؤه والقضاء برفض الدعوى مع الزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ٦٨٦ لسنة ٢١ ق — جلسة ١٩٧٨/٣/٢٦)

سابعا : بطلان القرار بتخطي العامل لسبب ثبت عدم صحته :

قاعدة رقم (٣٠٥)

المبدأ :

تخطي العامل لأسباب لا ترجع لكفايته — بطلان القرار اذا ثبت عدم صحة هذه الأسباب .

ملخص الحكم :

وانه ولئن كانت الترقية المطعون فيها — وهي ترقية الى الدرجة الأولى — تتم بالاختيار للكفاية وأنها بهذه المثابة متروكة لتقدير جهة الادارة لتتروخص فيها بما تراه محققا للصالح العام الا أن جهة الادارة اذ لم تمار في كفاية المدعى أو تقدم ما يدل أو يشير الى ان المطعون في ترقيتهم يفوقونه كفاية وانما أفصححت عن السبب الحقيقي لاغفال ترقيته في الحركة المطعون فيها ومفاده ان المدعى كان وقت اجرائها معينا بمكافأة شاملة في حين ان المطعون في ترقيتهم كانوا معينين على درجات فانه وقد ثبت فساد هذا السبب فان القرار المطعون فيه يكون قد بنى على غير سند سليم من القانون حريا بالالغاء فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الأولى .

(طعن رقم ٢٠٨ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٣٠)

نسركة

أولا : تركة شاعرة

ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبي مسلم الديانة

ثالثا : أحقية ورثة العامل في طلب إجراء التسوية المستحقة لورثهم

تركة

أولا : تركة شاغرة :

قاعدة رقم (٣٠٦)

المبدأ :

التركة الشاغرة هي التي يتركها المتوفون من غير وارث — وجود وارث ظاهر ينفي عن التركة وصف الشغار — الاجراءات نوعان — شكلية وموضوعية — الاجراءات الموضوعية وحدها هي التي يترتب عليها تغيير في المراكز القانونية .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركبات الشاغرة قد نصت على أن « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة الكائنة بجمهورية مصر العربية والتي يتركها المتوفون من غير وارث » .

ومن حيث أنه طبقا للنص السابق فان التركة الشاغرة هي التي يتركها المتوفون من غير وارث ، فاذا تبين أن للتركة وارث ظاهر فانه ينتفى عنها وصف الشغار وبالتالي فلا ينطبق عليها القانون المذكور ، فلا تؤول الى الدولة ، بل الى ورثتها بما فرض الله لهم من الفريضة .

ولا يغير من ذلك أن يقوم مندوب الشياخة ، بالابلاغ عن هذه التركة بأنها شاغرة لأن هذا الاجراء ليس من شأنه أن يغير الطبيعة القانونية للتركة ، خاصة وقد ظهر أن بلاغه قد بنى على معلومات خاطئة .

ومن المقرر أن الاجراءات نوعان ، اجراءات شكلية واجراءات موضوعية واجراءات الشكل لا ترتب تغييرا في المراكز القانونية بعكس الاجراءات الموضوعية — كالاجراءات القاطعة لمزد السقوط فقد تؤثر فيها — ومن الواضح أن البلاغ المقدم من السيد مندوب الشياخة هو من نوع الاجراءات الشكلية التي لا تؤثر في الأوضاع

القانونية ولذلك فلا يعتد به ويعتد بالأوراق والوقائع الثابتة التي تقدم بها الورثة في هذا الموضوع .

من أجل ذلك وافقت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على عدم جواز أيلولة قطعة الأرض محل البحث الى بيت المال بضرورة الافراج عنها لصالح الورثة الظاهرين للتركة .

(ملف رقم ٧/١/٩٥ - جلسة ١٩٧٨/٦/٢٨)

قاعدة رقم (٣٠٧)

المبدأ :

أيلولة التركة أو ما بقى منها الى الخزانة العامة عند عدم وجود ورثة للمتوفى - أثر ذلك - أن عناصر التركة تصبح مالا مملوكا للدولة وتخضع عند انتفاع الجهات العامة بها للإجراءات والقواعد المنظمة لهذا الانتفاع الذي يتم بطريق التخصيص وبغير مقابل - استيلاء وزير المعارف على عقار آل الى الدولة من تركة شاذرة وتخصيصه لانتفاع هيئة الكتاب - عدم التزام الهيئة بإداء مقابل الانتفاع به .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٣ بشأن المواريث الذي صدر قرار الاستيلاء رقم ٨٥٥٩ لسنة ١٩٤٩ في ظله يقضى في المادة ٤ بأيلولة التركة أو ما بقى منها الى الخزانة العامة عند عدم وجود ورثة للمتوفى ومن ثم فإن عناصر التركة في تلك الحالة تصبح مالا مملوكا للدولة وبالتالي تخضع عند انتفاع الجهات العامة بها للإجراءات والقواعد المنظمة لهذا الانتفاع الذي يتم بطريق التخصيص وبغير مقابل واذا أسفر قرار وزير المعارف العمومية رقم ٨٥٥٩ لسنة ١٩٤٩ عن تخصيص العقار في الحالة الماثلة لانتفاع هيئة الكتاب فإن تلك الهيئة لا تلتزم بإداء مقابل لانتفاعها به ، واذا كان هذا القرار قد صدر في ظل أحكام القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٤٧ بتحويل وزير المعارف سلطة الاستيلاء على العقارات اللازمة للوزارة ومعاهد التعليم والذي أجاز له اصدار

قرارات بذلك على أن يتبع في شأن تعويض ملاك تلك العقارات أحكام القانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥ الخاص بشئون التموين الذي رسم في المادة ٤٤ إجراءات تقدير التعويض المستحق للملاك عن الاستيلاء على العقارات فأوجب اتباع طريق الاتفاق الودى مع أصحاب الشأن فإذا تعذر ذلك نذر التعويض عن الاستيلاء على أساس ربح المال المستثمر في العقار وفقا للجارى بالسوق مضافا اليه الاستهلاك العادى للمبنى والمنشآت ، فان تلك الأحكام لا تجد مجالا لعمالها في الحالة الماثلة لتعلق قرار الاستيلاء بعقار مملوك للدولة كما وأنه لا وجه للحجاج في الحالة الماثلة بأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة وماقضى به من اشراف الادارة العامة لبيت المال على العقارات التى تتضمنها تلك التركات لأن العقار في الحالة الماثلة خرج من نطاق العقارات المتخلفة عن التركات الشاغرة وبالتالي من مجال تطبيق أحكام هذا القانون نتيجة لاعمال قرار الاستيلاء سالف الذكر وتخصيصه للنفع العام وتحوله بسبب ذلك الى مال عام .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى رفض طلب بنك ناصر الزام هيئة الكتاب بأن تؤدى له مقابلا لانتقاعها بالعقار في الحالة المروضة .

(ملف رقم ٣٢/٢/٨٠١ — جلسة ١٩٨٢/٦/٢)

قاعدة رقم (٣٠٨)

المبدأ :

أيضا أحد الرعايا اليونانيين قبل وفاته بامواله الى الحكومة اليونانية — القانون الشخصى للمتوفى هو الذى يحكم ايلولة امواله بعد وفاته — أساس ذلك من المادة ١٧ من القانون المدنى المصرى — القانون اليونانى الواجب التطبيق في هذه الحالة يوجب الرجوع أولا الى ماأعلنه المتوفى قبل الوفاة بشأن تحديد الاشخاص الذين يرثونه ومقدار نصيب كل منهم — الحكومة اليونانية وارثة في الحالة المروضة بحكم الوصية — ليس في أيضا اليونانى بامواله لدولته ما يخالف النظام العام في مصر كما أن الجهة الموصى لهاغير محزمة في شريعته وفي

الشريعة الاسلامية — نتيجة ذلك — أن التركة في الحالة المعروفة
لا تعتبر تركة شاغرة في حكم القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ •

ملخص الفتوى :

أنه يبين مما تقدم أن بيت المال يدعى أن تركة السيد /
قد أصبحت بوفاته زوجته في ١٩٦٧/٨/٢٣ بدون وارث ظاهر وبالتالي
تسرى على الأموال الكائنة في مصر أحكام القانون رقم ٧١ لسنة
١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة ولا يعمل في هذا الشأن بالوصية
الصادرة للدولة اليونانية بينما ترى الحكومة اليونانية صحة الوصية
واحقيتها لهذه التركة ومن ثم استصدرت أمرا من المحكمة في
١٩٦٨/٦/١٠ بتعيين مدير مؤقت لهذه التركة بناء على طلبها •

ولما كانت المادة ١٧ من القانون المدني المصري تنص على أن
« يسرى على الميراث والوصية وسائر التصرفات المضافة الى ما بعد
الموت قانون المورث أو الموصى » وتنص المادة الأولى من القانون
رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة التي تتخلف عن المتوفين
من غير وارث على أن « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة
الكائنة بالجمهورية العربية المتحدة والتي يخلفها المتوفون من غير
وارث ايا كانت جنسيتهم وذلك من تاريخ وفاتهم وتعد الادارة العامة
لبيت المال بوزارة الخزانة قوائم عن العقارات التي تتضمنها هذه
التركات وتشهر دون رسم » •

وأن السيد / كان يوناني الجنسية عند اصدار وصيته
في ١٩٤٤/٥/٢٠ وظل كذلك حين وفاته في ١٩٦٠/١٢/١ ومن ثم
فان أيلولة أمواله الى خلفائه بالوصية أو الميراث يحكمها القانون
الشخصي وهو قانون الدولة التي ينتمى اليها بجنسيته وذلك طبقا
لحكم المادة ١٧ من القانون المدني المصري •

وأن تحديد من يؤول اليهم أموال المتوفى طبقا لأحكام القانون
المصري والقوانين الاجنبية يتم باحدى طريقتين ، أما بإرادة المتوفى

كما في الوصية ويكون المستفيد في هذه الحالة من الورثة الجعليين أو الإيصائيين الذين يتحددون بطريق الوصية ، وأما بإرادة المشرع كما في التركات في الشريعة الإسلامية ويكون المستفيد في هذه الحالة من الورثة الشرعيين أو القانونيين ، وقد اتبع القانون اليوناني ذات السبيل فأوجب أولا الرجوع الى ما اعلنه المتوفى قبل الوفاة بشأن تحديد الأشخاص الذين يرثونه ومقدار نصيب كل منهم ، فإذا لم توجد إرادة معلنه قبل الوفاة وزعت أمواله على الورثة الذين حددهم القانون المدني ومن بين طبقات الورثة الشرعيين الحولة اليونانية التي جعلها القانون المذكور في الطبقة السادسة ونصت المادة ١٨٢٤ منه على أنه : « إذا كان عند فتح باب الوراثة ليس هناك أقارب يستحقون للاث طبقا للقانون ولا زوج المتوفى ترث الدولة أموال المتوفى جميعها وتعتبر وراثته له دون وصية » .

ولما كان الثابت من الإرادة المعلنه من السيد / ٠٠٠٠ في ١٩٤٤/٥/٢٠ أنه ترك للدولة اليونانية حق رغبة ثروته المنقولة والعقارية الموجودة بمصر طالما كانت زوجته على قيد الحياة ، وبعد وفاتها تصبح الدولة اليونانية مالكة مطلقة لها ، فان مفاد ذلك أن الدولة اليونانية في استغلالها للمورث انما كانت طبقا للقانون اليوناني وراثا له بطريق الوصية ، وانتقلت إرادته المعلنه من الطبقة السادسة الى الطبقة الأولى بين الورثة الشرعيين فحسبتهم عن الميراث القانوني بدون وصية وآلت اليها التركة كاملة طبقا للقانون الواجب التطبيق .

وأن مناط تطبيق أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة ، أن تكون التركة قد تخلفت عن شخص مصرى أو أجنبي لا وارث له طبقا للقانون الواجب التطبيق سواء كان هو الشريعة الإسلامية وقوانين الميراث الوطنية أو القانون الشخصي بالنسبة للأجانب باعتباره القانون الذى حددته قواعد الاسناد في القانون الوطنى ، وعلى ذلك فانه لما كانت الدولة اليونانية هي الوارث الإيصائى للتركة السيد / ٠٠٠٠ وانها تطالب بها وقد استصدرت أمرا من المحكمة المختصة بتعيين مدير مؤقت لها ، فان هذه التركة لا تكون شاغرة ولا تسرى بشأنها أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ .

كما أن تعيين السيد / ٥٠٠٠ للدولة اليونانية كوارث ايصائى لجميع تركته ليس فيه ما يخالف النظام العام المصرى ، خاصة أن الدولة اليونانية ليس بينها وبين مصر عداً أو حرب ولا يوجد فى الأوراق ما يدل على أنها تخصص مثل هذه التركات لشئون منافية لمقاصد التشريع المصرى أو التشريع الاسلامى كما أن من المقرر قانوناً انه اذا كان الموصى غير مسلم فيشترط أن تكون الجهة الموصى لها غير محرمة فى شريعته وفى الشريعة الاسلامية (المادة ٢/٣ من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٤٦) وعلى هذا تصح وصية غير المسلم لما هو قربة فى نظر شريعته وفى الاسلام معاً أو لما هو قربة فى نظر الاسلام فقط أو فى نظر شريعته فقط ، ولما كانت الوصية للدولة اليونانية باعتبارها وارثة للتركة لا يخالف القانون اليونانى كما ليس من شأنه الاخلال بالنظام العام المصرى لعدم كونه بمعصية أو مساعدة عدو للبلاد أو المسلمين عامة فمن ثم تصح الوصية ولا تعتبر التركة شاغرة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى صحة الوصية للدولة اليونانية فى الحالة المعروضة ولا محل لتطبيق أحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة على تركة السيد / ٥٠٠٠ (ملف رقم ٥/١/٩٥ — جلسة ١٩٧٠/٩/٢٣)

قاعدة رقم (٣٠٩)

المبدأ :

العقارات التى تتخلف عن متوفين بغير وارث — إدارة وبيع هذه العقارات تتولاها وزارة الاسكان — إدارة بيت المال تقوم بتصفية التركة وايداع صافى ثمنها بالخزانة العامة .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ بشأن التركات الشاغرة التى تتخلف عن متوفين من غير وارث معدلاً بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٧١ تنص على ان « تؤول الى الدولة ملكية التركات الشاغرة

الكائنة بالجمهورية العربية المتحدة والتي يخلفها المتوفون من غير وارث
أيا كانت جنسيتهم وذلك من تاريخ وفاتهم وتعد الإدارة العامة لبيت
المال بوزارة الخزانة قوائم عن العقارات التي يتضمنها هذه الشركات
وتشهر بدون رسم « وتنص المادة (٢) على أن « ينقضى كل حق يتعلق
بالتركة ولو كان سببه الميراث بمضى ١٥ سنة تبدأ من تاريخ النشر
المنصوص عليه في المادة الرابعة من هذا القانون ، ما لم يتخلل هذه المدة
سبب من أسباب وقف التقادم أو انقطاعه » . وتنص المادة (٨) على أن
« تسلم الأراضي الزراعية للإدارة العامة للأموال وطرح النهر أما
العقارات المبنية والأراضي الفضاء المخصصة للبناء فتسلم لوزارة الإسكان
والمرافق العامة لإدارتها لحساب التركة حتى تتم تصفيها أو يقرر تسليمها
لصاحب الحق فيها » . وتنص المادة (٩) على أن « تصفى كافة عناصر
التركة على وجه السرعة ويودع صافي ثمنها بالخزانة العامة لحساب التركة
حتى يقرر حق ذوي الشأن فيها أو تنتهي المدة المنصوص عليها بالمادة
الثانية ، ويجوز بالنسبة إلى العناصر التي يقوم بشأنها نزاع جدي أرجاء
تصفيتها إلى أن يتم الفصل نهائيا في هذا النزاع » .

ومن حيث أنه يبين من هذه النصوص أنه ولئن كان المشرع قد اناط
بالإدارة العامة لبيت المال مهمة حصر الشركات الشاغرة ، وأوجب عليها
تصفية هذه الشركات على وجه السرعة وإيداع صافي ثمنها بخزانة الدولة
حتى تثبت ملكيتها للدولة أو تؤدي لأصحاب الحق فيها ، إلا أنه رأى أن
هذه التصفية قد تقتضى بعض الوقت يتعين خلاله إدارة هذه الأموال ،
ومن ثم عهد بهذه الإدارة إلى الجهات المختصة بها ، فأناط بالإدارة العامة
للأموال وطرح النهر إدارة الأراضي الزراعية كما اناط بوزارة الإسكان
إدارة العقارات المبنية والأراضي الفضاء المعدة للبناء وذلك إلى أن تتم
تصفيتها أو تسلم لأصحابها ، وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١٥
لسنة ١٩٦٥ مؤكدا هذا المعنى فنص على أن « تتولى وزارة الإسكان
والمرافق » (١) القيام بالأجراءات الخاصة بأموال الحكومة الأميرية
والمستردة والشركات الشاغرة من بيع أو نقل للملكية أو تأجير أو اتخاذ
إجراءات الدعاوى والحجز الإداري والعقارى وفقا للقوانين والقرارات
الصادرة في هذا الشأن » ، ومن ثم فإن إدارة وزارة الإسكان للعقارات
المبنية والأراضي المعدة للبناء التي تدخل في عناصر الشركات الشاغرة لا تكون

الا في الفترة السابقة على تصفية هذه التركات أو تسليمها لأصحاب الحق فيها ، اما تصفية هذه التركات فممنوعة وفقا لأحكام القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه بالادارة العامة لبيت المال •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان ادارة وبيع العقارات التي تخلفت عن متوفين بغير وارث تتولاها وزارة الاسكان وتقوم ادارة بيت المال بتصفية التركة وإيداع صافي ثمنها بالخزانة العامة •

(ملف رقم ٧٠/٢/٧ — جلسة ١٧/٥/١٩٧٢)

ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة أجنبي مسلم الديانة :

قاعدة رقم (٣١٠)

المبدأ :

يستبعد القانون الأجنبي الواجب التطبيق لمخالفته للنظام العام بالنسبة الى تحديد ورثة المتوفى الأجنبي المسلم ويجب الرجوع الى احكام الشريعة الاسلامية في هذا الشأن •

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعاً بجلسته المنعقدة في ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥١ موضوع تركة أجنبي مسلم الديانة • واتضح ان مدعى الوراثة مسيحيون والتركة موجودة في مصر •

ولما كان المتوفى المذكور قد توفي في ظل القانون المدني القديم فيتعين بحث الموضوع على ضوء أحكام هذا القانون وان كانت هذه الأحكام لا تختلف عن أحكام القانون الجديد في هذا الصدد •

وقد كانت المادة ٧٧ من القانون المدني المخطط تنص على أن يكون الحكم في الموارث على حسب المقرر في قوانين الدولة التابع لها المتوفى •

وعلى ذلك يكون القانون الواجب التطبيق على تركة هذا الأجنبي هو قانون جنسيته وهو القانون السويسري ، وهذا القانون هو الذي يحكم انتقال الملكية ويحدد أسباب الارث وشروطه ومواقعه .

الا أن القاعدة في القانون الدولي الخاص ان القاضي يتمتع عليه تطبيق القانون الأجنبي اذا كان مخالفا للنظام العام في بلده . وهي قاعدة مسلم بها قننها القانون المدني الجديد بنصه في المادة ٢٨ على انه لايجوز تطبيق احكام قانون اجنبي عينته قواعد الاسناد اذا كانت هذه الأحكام مخالفة للنظام العام أو الآداب في مصر .

وأساس فكرة النظام العام في مصر وعلى الأخص في مسائل الأحوال الشخصية ومنها الميراث التقيد بالقواعد الأساسية في الشريعة الاسلامية وهي الشريعة السائدة في مصر والتي نص الدستور على اعتبارها الدين الرسمي للدولة .

وأساس فكرة النظام العام غير واضحة ولا محددة ولا يمكن تطبيقها يجب بحث كل حالة على حدها .

وفي الحالة المعروضة تقضى أحكام الشريعة الاسلامية بأن غير المسلم لا يرث المسلم وهي قاعدة مصدرها السنة ومسلمة من الفقهاء ومن تم يجب اعتبارها من القواعد الأساسية في نظام المواريث في الاسلام وبالتالي من القواعد المتعلقة بالنظام العام .

ولما كان المتوفى المذكور مسلما مقيما في بلاد شريعته الرسمية الاسلام فان هذا المسلم يجب ان يطبق بالنسبة الى أحواله الشخصية من زواج وطلاق وميراث وغيرها الأحكام الأساسية في الشريعة الاسلامية ، فلو ان هذا الشخص كان متزوجا وطلق زوجته لما ترددت المحاكم المصرية في الاعتراف بهذا الطلاق رغم مخالفته لأحكام قانون جنسية الزوج الواجب التطبيق في هذه الحالة ، وما ذلك الا عن طريق استبعاد هذا القانون لمخالفته للنظام العام في مصر .

وكذلك الحال فيما لو تزوجت سيدة مسلمة أجنبية الجنسية برجل

أجنبي مسيحي ، فإن المحاكم المصرية — ولاشك — لا تعترف بهذا الزواج مع ان القانون الأجنبي الواجب التطبيق يعترف به •

ولا محل لتغير الحل بالنسبة لورثة غير المسلم للمسلم ، عنه بالنسبة لطلاق الأجنبي المسلم أو زواج الأجنبية المسلمة بغير مسلم •

لذلك انتهى رأى القسم الى عدم جواز تطبيق القانون الأجنبي على ارث هذا الأجنبي لمخالفته للنظام العام في مصر •

وأنه طبقا لأحكام الشريعة الاسلامية الواجبة التطبيق في هذه الحالة يمنع غير المسلمين من ارث هذا المتوفى المسلم ومن ثم يكون قد توفى بغير وارث فتؤول تركته الى بيت المال •

(فتوى ٥٩٢ في ١٠/١١/١٩٥١)

ثالثا : احقية ورثة العامل في طلب اجراء التسوية المستحقة لمورثهم :

قاعدة رقم (٣١١)

المبدأ :

احقية ورثة العامل في تسوية حالة مورثهم طبقا لأحكام القوانين واللوائح مادامت قد توافرت في حقه قبل وفاته الشروط المتطلبة قانونا لتسوية حالته — أساس ذلك ان العامل يستمد حقه في تسوية حالته من القوانين واللوائح مباشرة ودون توقف على تقدير الجهة الإدارية أو على طلب من العامل أو الحصول على موافقته •

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ بتعديل بعض أحكام كادر العمال وقضى بتسوية حالة البحريين على الدرجة ٣٠٠/٥٠٠ ببداية ٢٤٠ مليما اعتبارا من تاريخ

شغل كل منهم لحرفته ، ثم صدر القرار الجمهورى رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٦٧ وقضى في مادته الاولى بأن يستبدل بنص المادة الأولى من القرار الجمهورى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه النص الآتى : « تدمج الوظائف التى تتضمن واجباتها ومسئولياتها القيام بملاحظة أو تنفيذ أعمال غنية صحية فى المجالات الوقائية أو العلاجية تحت وظيفة واحدة بأسم ملاحظ صحى فى الدرجة ٥٠٠/٣٠٠ مليم ببداية ٢٤٠ مليما المعادلة للدرجة التاسعة طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونصت المادة الثانية من هذا القرار على أن تعتبر أقدميتهم فيها طبقا لما ورد بالقرار الجمهورى رقم ٦٠٧ لسنة ١٩٦٤ مع مراعاة ترتيب أقدميتهم فيما بينهم وفقا لتاريخ شغلهم لوظائفهم الأصلية السابقة على نقلهم لهذه الدرجة مع عدم صرف فروق عن الماضى »

ومن حيث ان من القواعد العامة المسلمة ان العامل يستمد حقه فى تسوية حالته من القوانين واللوائح ولا يعدو القرار الصادر فى هذا الشأن ان يكون كاشفا للمركز القانونى الذى يستمده صاحب الشأن من القانون مباشرة ودون توقف على تقدير الجهة الادارية أو على طلب من العامل أو الحصول على موافقته .

ومن حيث ان المرحوم قد توافرت فى حقه شروط التسوية طبقا لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ حال حياته وقبل ان يتوفى بتاريخ ٥ يناير سنة ١٩٦٩ ، ومن ثم فانه اعتبارا من تاريخ نفاذ هذا القرار فى ٢١ سبتمبر سنة ١٩٦٧ يصبح مستحقا للدرجة ٥٠٠/٢٠٠ المعادلة للدرجة التاسعة اعتبارا من ٢٦ نوفمبر سنة ١٩٤٩ تاريخ شغله لوظيفة مبخر واعتدادا بهذه الاقدمية يكون قد قضى فى الدرجة التاسعة أكثر من خمسة عشر عاما الأمر الذى يتعين معه منحه أول مربوط الدرجة الأعلى أو علاوة من علاواتها أيهما اكبر طبقا للمادة ٢٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتى سرى حكمها فى حق عمال اليومية اعتبارا من أول يونية سنة ١٩٦٦ تنفيذاً لأحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٨ .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن السيد / قد توافرت فى حقه — قبل وفاته — الشروط المطلوبة قانونا لتسوية حالته وفقا للقرار

الجمهورية رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وتقرير أحييته في الافادة من المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ومن ثم فان الطلب المقدم من ورثته في هذا الشأن يعتبر مطابقا لحكم القانون ويتعين اجابته في الحدود المشار اليها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية ورثة المرحوم في تسوية حالة مورثهم طبقا لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٧٣٦ لسنة ١٩٦٧ وكذلك في الافادة من المادة ٢٢ القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

(ملف رقم ٣٢٤/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٤/١٠/١)

تسليم المجرمين

تسليم المجرمين

قاعدة رقم (٣١٢)

المبدأ :

القبض المؤقت على المجرمين الاجانب المطلوب تسليمهم — اختلافه
عن اجراء القبض الجنائي الوارد بقانون الاجراءات الجنائية — القبض
المؤقت تحكمه أصلا القواعد الواردة في المعاهدات التي ترتبط بها مصر
— فيما عدا ذلك تطبق قواعد العرف الدولي — تنظيم اجراءات التسليم
في تعليمات الحاقية المبلغة للنيابات بالمشور الجنائي رقم ٨ في
١٩٠١/٣/٢ •

ملخص الفتوى :

ان التسليم — وهو تخلى الدولة عن مجرم هارب في أرضها الى
الدولة الاجدر بحسب قواعد الاختصاص الدولي بالنظر في جريمته
ومحاكمته أو بتنفيذ الحكم عليه — انما يعتبر بهذه المثابة الجزاء
الضرورى لقواعد الاختصاص الدولي ، ومن ثم فهو بالنسبة الى الدولة
المطلوب البها التسليم عمل من أعمال السيادة ، كما أنه عمل من أعمال
التعاون الدولي على مكافحة الجريمة والضرب على أيدي المجرمين •

ويترتب على اعتبار التسليم عملا من أعمال السيادة ان تكون
السلطة التنفيذية في الدولة المطلوب اليها التسليم هي المختصة أصلا
باتخاذ اجراءاته ، واذا تدخلت السلطات القضائية في هذه الاجراءات ،
فان ذلك لا يعدو ان يكون مساهمة من جانبها في اجراء ادارى — على
سبيل الاحتياط ودون ان يصفى هذا التدخل على الاجراء أية صفة
قضائية • وعلى ذلك فان القبض المؤقت تمهيدا للتسليم لا تحكمه القواعد
المنظمة للقبض العادى الذى تشرف عليه السلطات القضائية •

وتسليم المجرمين يتم اما وفقا لقواعد العرف الدولي ، أو طبقا
لاحكام معاهدة تبرمها دولتان أو أكثر ، أو وفقا لاحكام قانون داخلى
ينظم اجراءاته وشروطه •

ولما كان التشريع في مصر قد خلا من قانون منظم لاجراءات تسليم المجرمين ، كما ان المعاهدات التي تلتزم بها مصر في هذا الصدد تنحصر في السوفاقى المصرى السودانى الذى أبرم بين الحكومتين المصرية والسودانية في ١٢ من مايو سنة ١٩٠٢ وفى اتفاقية تسليم المجرمين بين دول الجامعة والتي صدر بها القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٥٤ ، لذلك فان تسليم المجرمين في مصر — في غير هذه الحالات — يخضع للعرف السائد بين الدول في هذا الخصوص ، وقد نظمت تعليمات وزارة الحقانبة بشأن ضبط المتهمين اداريا وتسليمهم الى الحكومات التي طلبتهم ، والمبلغة الى النيابةات بالمشور الجنائى رقم ٨ المؤرخ ٢ من مارس سنة ١٩٠١ ، موضوع تسليم المجرمين الاجانب بما لا يتعارض مع قواعد العرف الدولى في هذا الصدد .

وقد نصت الفقرة السادسة من المادة الثانية من هذا المشور على انه « يمكن ضبط الشخص المطلوب تسليمه ضبطا مؤقتا بناء على اخطار يرد عن صدور حكم يسبقه أو عن صدور حكم عليه في الاحوال المنصوص عنها اعلاه ولو كان الاخطار تلغرافيا ، وعند وصول الاوراق الخاصة بطلب التسليم يصير فحصها بالطرق الاعتيادية ، فاذا لم ترد الاوراق في مدة شهر يفرج عن الشخص » . كما نصت المادة الخامسة على انه « عند ضبط الشخص المطلوب تسليمه يستجوب حالا عن التهمة الموجهة اليه وعن الاجراءات التي اتخذت ضده ، فاذا ظهر ان جميع الشروط اللازمة لتسليمه لم تتوفر يصير الافراج عنه ، ويلزم احتياطيا ان يكون الاستجواب في حضور احد حضرات اعضاء النيابة الذى عليه ان يحرر محضرا به » . ويبين من ذلك ان النص الاول خاص بالقبض المؤقت الذى يسبق التسليم ، ويمهد له ، أما النص الثانى فانه ينظم اجراءات القبض التالى لتقديم طلب التسليم ، وفي هذه المرحلة تتدخل النيابة العامة بوصفها عضوا في الجهاز التنفيذي ودون ان يغير تدخلها من صفة القبض باعتباره مجرد اجراء ادارى . وهذه الاحكام التي تضمنها المشور سالف الذكر تفتلت عن القواعد التي تضمنها قانون الاجراءات الجنائية في شأن تنظيم القبض العادى والتي لا تلائم طبيعة القبض تمهيدا لتسليم المجرمين .

تطوع

تطوع

قاعدة رقم (٣١٣)

المبدأ :

تعيين المجندين في الوظائف طبقاً لنص المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية — أولوية المجند على غيره ممن يساوى معه في مرتبه النجاح وفي مجموع الدرجات في ذات الوقت — تطبيق هذا الحكم على المتطوعين .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض التشريعات المختلفة المنظمة للجامعات منذ انشائها ان الاصل في تقدير النجاح هو مجموع الدرجات اذ تقدر لكل سؤال من أسئلة الامتحانات درجة معينة كما تحدد لكل مادة نهاية كبرى ونهاية صغرى للنجاح وكذلك بالنسبة الى مجموع الدرجات فلا يأتي تقدير الدرجة العلمية الا في المرحلة الاخيرة — أى ان تقدير نجاح الطالب في مادة معينة انما يقوم على أساس الدرجات التي يحصل عليها في هذه المادة والتقدير العام لنجاحه انما يبنى على أساس مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع المواد فمقتضى ذلك ان لمجموع الدرجات أثراً لا يجوز اغفاله عند المقارنة بين الحاصلين على مرتبة نجاح واحدة من المرشحين لتولى الوظائف العامة لاختيار اصلحهم ، وذلك متى اختلف مجموع درجاتهم في هذه المرتبة ، ومن ثم يكون مفهوم التساوى في مرتبة النجاح في مفهوم المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية التي تنص على ان « يكون للمجند ولمن أتم خدمته الالزامية الأولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح » انه لا يقف عند حد التماثل في مرتبة النجاح بل يجاوزه الى مجموع الدرجات بحيث لا يكون ثمة تساوي بين المرشحين الا اذا اتحدت مراتب نجاحهم ومجموع درجاتهم على السواء وعندئذ ينعين اعمال النص بتفضيل المرشح المجند أو من أتم خدمته الالزامية على زملائه من المرشحين المتساوين معه في مرتبة النجاح وفي مجموع الدرجات ، وتلك هي الميزة التي ميز بها المشرع طائفة المجندين ومن اتموا الخدمة

الالزامية لقاء وفائهم بحق الوطن وادائهم واجب الخدمة العسكرية وهو
أقدس الواجبات الوطنية — ولهذه الميزة مجال لاعمالها حيث يكثر
التماثل والتساوى بين الطلاب في مجموع الدرجات بسبب كثرتهم
ووغرة عددهم — أما اذا اقتصر الامر على التساوى في مرتبة النجاح
دون مجموع الدرجات فان شرط التفضيل في مفهوم النص يختلف ، ومن
ثم يتعين الاعتداد بمجموع الدرجات لاختيار الاصلح من المرشحين
المتساوين في مرتبة النجاح فيفضل من يحصل منهم على مجموع درجات
أكبر ، يؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل في النيابة وفي غيرها من
الهيئات القضائية حيث أقرمت هذه القاعدة في التعيين متى اتحدت
مرتبة النجاح واختلف مجموع درجات المرشحين . وتسرى هذه القاعدة
على المتطوعين أخذا بما استهدفه المشرع من تشجيع التطوع لاداء
الخدمة الوطنية والتوسع في قبول المتطوعين من أصاب المهن والحرف
والمؤهلات التي تحتاج اليها القوات المسلحة وذلك لتكوين طائفة من
محترفي الجندية تساهم في إعادة بناء القوات المسلحة وفقا لمقتضيات
التطور الحربى الحديث في العالم . ولهذا اجازت المادة ٣٤ من التشريع
المذكور لكل شخص يبلغ سن الالتزام بالخدمة ولم يصبه دور التجنيد
أو كان معفى منه ان يتطوع للخدمة ، وتسرى على هؤلاء المتطوعين
الاحكام الخاصة بالمجندين الزاما .

(فتوى ٢١٩ في ٢٩/٣/١٩٥٩)

قاعدة رقم (٣١٤)

المبدأ :

الواد ٣٤ ، ٣٥ ، ٣٦ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن
الخدمة العسكرية والوطنية — اجازتها التطوع للخدمة في القوات
المسلحة أو في كتائب الاعمال الوطنية مع سريان الاحكام الخاصة
بالمجندين الزاما على المتطوعين ما عدا الميعاد الذى يستحقون فيه
التسريح — عدم شمول هذا الحكم ما نصت عليه المادتان ٥٩ ، ٦٣ من
اولوية المجندين في التعيين وحساب مدة التجنيد في أقدمية الدرجات
التي يعينون فيها .

ملخص الفتوى :

عالج القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية في الباب الخامس منه ، أحكام التطوع فنص في المادة ٣٤ على انه يجوز لكل شخص يبلغ سن الاكراه بالخدمة ولم يطلب بعد للتجنيد أو لم يصبه دور التجنيد أو كان معفى منه أن يتطوع للخدمة بالقوات المسلحة أو كتائب الاعمال الوطنية بموافقة وزارة الحربية مدة مساوية لمدة الخدمة الاكراهية وهذا هو الاصل في التطوع . وأجازت المادة ٣٥ كذلك ، لكل شخص لم يبلغ سن الخدمة الاكراهية أن يتطوع في القوات المسلحة بموافقة وزارة الحربية ، وذلك طبقا للشروط التي يضعها وزير الحربية بقرار منه . ونصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أن « تسرى على هؤلاء المتطوعين الاحكام الخاصة بالمجندين الزاما عدا الميعاد الذي يستحقون فيه التسريح من الخدمة » . وفي المادة ٣٦ أجاز القانون لكل شخص يبلغ سن الاكراه بالخدمة أو لم يبلغ تلك السن أن يتطوع بالخدمة بالقوات المسلحة بشرط أن يكون من أصحاب الحرف أو المهن أو المؤهلات التي تحتاج اليها تلك القوات ، ويحددها وزير الحربية بقرار منه . واستثناء من أحكام المادتين السابقتين يكون هذا التطوع لمدة لا تقل عن خمس سنوات .

كما أن مانصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٣٥ من القانون ، من أنه « تسرى على هؤلاء المتطوعين ، الاحكام الخاصة بالمجندين الزاما فيما عدا الميعاد الذي يستحقون فيه التسريح من الخدمة » — انما يقصد به أن المتطوعين المشار اليهم — يخضعون ، في فترة تطوعهم ، للاحكام والقواعد والنظم التي يخضع لها المجندون الزاما ، طوال مدة تجنيدهم وهي الاحكام والقواعد والنظم التي تنظم أوضاع هؤلاء في هذه المدة ، بالنسبة الى الخدمة العسكرية فيها . وآية ذلك ، أن الشارح استثنى منها ، الاحكام الخاصة ، بميعاد التسريح من الخدمة ، اذ يدل ذلك على أن المقصود بالاحكام الخاصة بالمجندين الواجبة السريان ، على المتطوعين هي أحكام الخدمة ذاتها ، وبذلك تكون « أحكام الخدمة للمتطوعين ، هي الاحكام التي تسرى بالنسبة الى من

جند الزاما ، ويستثنى من ذلك الحكم الخاص بتحديد الموعد الذى يستحق فيه الشريح من الخدمة » . ومن ثم فيعامل أفراد كلتا الطائفتين ، فى خصوص الخدمة معاملة واحدة ، هى تلك المقرر قبالة النسبة الى المجندين من حيث نظم الترقى والاجازات ، والتأديب ، وأسباب انتهاء الخدمة ، بغير وفاء مدتها ، وما الى ذلك من أحكام .

وعلى مقتضى ما تقدم — فإن ما يكون مقررا فى شأن المجندين بخاصة ، من أحكام تنظم أوضاعا خاصة بهم ، فى غير شئون الخدمة بالقوات المسلحة ، كذلك الاحكام التى تقرر الاحتفاظ للمجندين بوظائفهم ، مدة التجنيد ، والاحتفاظ لهم ، فى هذه الفترة ، بما يستحقون خلالها من علاوات وترقيات فى هذه الوظائف ، كالأحكام الخاصة بتقرير أولوية لهم فى التعين بالوزارات والمصالح والهيئات العامة والخاصة . مثل هذه الاحكام ، لا تسرى فى شأن المتطوعين ، الا بنص خاص — ومن قبيل هذه الاحكام ، الاحكام التى تضمنتها المواد من ٥٨ الى ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ ونصوها ، كالحكم الذى تضمنته المادة ٦٣ منه أيضا . فهذه الاحكام ، بطبيعتها ، وطبقا لما تؤكد صيغتها ووفقا للحكمة التى اقتضت تقريرها ، وهى أن أداء الخدمة الالزامية عمل وطنى ، لا يصح أن يضار به الموظف أو المستخدم أو العامل المجند ، ولا المجند غير الموظف ، مما يستوجب الا يكون للتجنيد من أثر فى خصوص تفويت فرصة عمل ، أو تضيق وذليفة ، أو حرمان من مزاياها ، هذه الاحكام ، وفقا لذلك كله ، انما قررت للمجندين بخاصة . ومن المعلوم ، أن هذه الاحكام هى فى جملتها الاحكام ، التى كان يتضمنها القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ الخاص بحظر استخدام أحد بين سنى الثامنة عشرة والثلاثين سنة الا بعد تقديم شهادة معاملة وبالاحتفاظ للمجندين بوظائفهم وإلى هذا أشارت المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ ، الذى انى القانون الاول . ومن المسلم ، أن المتطوعين ، ما كانوا يفيدون من هذه الاحكام الخاصة بالمجندين فى الفترة السابقة على تنفيذ القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ . مع وجود ثمت نص مماثل ، لنص الفقرة الثانية من المادة ٣٥ من هذا القانون ، فى القانون رقم ١٤٠

لسنة ١٩٤٧ السابق عليه ، هو نص الفقرة الثانية من المادة ٤٣ منه التي كانت تنص على أن « أحكام الخدمة للمتطوعين هي كحكامها لمن جند بالاقتراع من جميع الوجوه ، عدا الموعد الذي يستحق فيه التسريح من الخدمة » .

ومما يؤكد عدم سريان الاحكام الخاصة بالمجندين ، في غير شؤون الخدمة بالقوات المسلحة على المتطوعين ، انه حين أراد الشارع في القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ أجازة قيد المجندين كمنتسبين بالكلية والمعاهد ، و اراد أفادة المتطوعين أيضا من هذا الحكم ، نص صراحة على ذلك ، فقرر في الفقرة الأخيرة من المادة ٥٧ معدلة انه « يجوز قيد المجندين والمتطوعين كمنتسبين بالكلية والمعاهد والمدارس المشار اليها اذا قدموا ترخيصا من هيئة الادارة المختصة بالموافقة على انتسابهم » — اذ لو كان ذكر « المجندين » يفيد لزوما بحكم المادة ٣٥ سريان النص على المتطوعين لما كان ثمت من ضرورة لايراد كلمة « المتطوعين » في النص . والنص على « المتطوعين » في هذا المقام بالذات ، دليل على عدم سريان ، الاحكام الاخرى الواردة في المواد التالية من ٥٨ الى ٦٢ ، في شأن المتطوعين ، لعدم ورود نص مماثل ، ولقيام الدليل على تخصيص حكم هذه المواد جميعا بالمجندين وحبهم ، من عبارات المواد ذاتها ، ومن القصد منها . وهذا المعنى ، من الموضح ، بمكان ، بالنسبة الى المادتين ٥٩ ، ٦٣ بالذات ، اذ الاولى تتضمن أحكاما مؤداها انه يجوز للمجنّد التقدم للتوظيف في وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية العامة ، على أن يكون وجوده في التجنيد ، بعد التعمين في الوظيفة في حكم الاعارة . أن للمجنّد ولن أتم خدمته الالزامية الاولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح أو الناجحين معه في امتحان المسابقة ، وأنه يجوز للموضوعين تحت الطلب للخدمة في كتائب الاعمال الوطنية ، التقدم للتوظيف في وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية . والمادة الثانية ، تعرض للمجندين المنصوص عليهم في المادة (٤) التي تخفض مدة التجنيد بالنسبة الى بعض الفئات ، الذين لم يسبق توظيفهم أو استخدامهم فاحتفظ لهم بأقدمية في التعيين تساوي أقدمية زملائهم في التخرج من الكليات أو المعاهد أو المدارس

وذلك عند تقدمهم للتوظيف في وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات العامة عقب اتمامهم مدة الخدمة الالزامية مباشرة بشرط أن يثبتوا أن تجنيدهم قد حرمهم من التوظيف مع زملائهم الذين تخرجوا معهم ، وواضح من ذلك كله أن المادتين ، تقرران أحكاما خاصة بمن يؤدي الخدمة العسكرية بطريق الالزام لا بطريق التطوع ، وانهما فيما تقررانه من أولوية في التعيين أو أقدمية ، انما تواجهان حالة المجند ومن اتم الخدمة الالزامية ، حتى يكون له السبق على من لم يجدد أو يؤد الخدمة الالزامية ، من المتقدمين للتوظيف ، أو يكون له التساوى ، مع من عين منهم فعلا ، متى كان أداء الخدمة الالزامية هو الذى حرم المجند من التوظيف معهم .

ولهذا فقد انتهى رأى الجمعية الى أن ما تقررته المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ من أولوية في التعيين للمجندين ، وما تقررته المادة ٦٣ من هذا القانون من حساب مدة تجنيدهم في أقدمية الدرجات التى يعينون فيها ، بالشروط المبينة فيها، انما يسرى في شأن المجندين الزاما ، دون المتطوعين .

(نوى ٢٠١٩ في ١١/٤/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٣١٥)

المبدأ :

التطوع في المقاومة الشعبية — القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ في شأن سريان أحكام القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ على المستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا في العمليات الحربية وتسوية المعاشات والتعويضات للمستشهدين والمفقودين والمصابين من المدنيين بسبب الجهود الحربية وفقا لأحكام قرار وزير الحربية رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٩ بتحديد المقصود بالعمليات الحربية واحوال الاشتراك فيها — كل ما تتطلبه هذه الأحكام لسريانها أن يكون الاستشهاد اثناء قيام المتطوع الدنى بعملية حربية مكلف بها من القيادة العسكرية المختصة .

أصابة أحد المتطوعين بالمقاومة الشعبية اثناء تكليفه بالخدمة في

أحد مواقع المقاومة بالاسماعيلية وهى منطقة حربية فى وقت تال مباشرة
لمعارك ٥ يونية سنة ١٩٦٧ — يجعل استشهاد بسبب اشتراكه فى
العمليات الحربية ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة الاولى من القانون
رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ .

ملخص الفتوى :

ان المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فى شأن سريان
أحكام القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ على المستشهدين والمفقودين
والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية ويتسوية
المعاشات والتعويضات للمستشهدين والمفقودين والمصابين من
المدنيين بسبب الجهود الحربى تنص على أنه « تسرى على المستشهدين
والمفقودين والمصابين من المدنيين الذين اشتركوا فى العمليات الحربية
القواعد الخاصة بالمعاشات والتعويضات والمكافآت والمنح والتأمين
الاضافى وسائر الأحكام المنصوص عليها فى القانون رقم ١١٦ لسنة
١٩٦٤ المشار اليه بشرط أن يكون الاستشهاد أو الفقد أو الاصابة
قد تم بسبب ذلك الاشتراك ، وفى تطبيق أحكام الفقرة السابقة تعادل
درجات المدنيين الذين يشغلون وظائف مدنية بالرتب المنصوص عليها
فى القانون المشار اليه وبالنسبة للمدنيين الذين لا يشغلون وظائف
مدنية فتحدد الرتب التى يعاملون على أساسها بقرار من لجنة المعاشات
الاستثنائية ، ويحدد وزير الحربية المقصود بالعمليات الحربية واحوال
الاشتراك فيها » وتنفيذا لذلك صدر قرار وزير الحربية رقم ١١٨
لسنة ١٩٦٩ ونص فى مادته الاولى على أن « العمليات الحربية هى
أعمال القتال التى تنشب خلال فترة الصراع المسلح بين قوات
الجمهورية العربية المتحدة أو جزء منها وبين قوات أية دولة أخرى
سواء داخل البلاد أو خارجها » كما نص فى مادته الثانية على أن
« يعتبر مشتركا فى العمليات الحربية الأفراد المدنيين المذكورون فيما
يلى :

(أ) من يكون منهم أحد أفراد قوة أو ملتحقا بها أو مكلفا أو

مستدعى للعمل بها في وقت تكون فيه تلك القوة في عمليات حربية ضد عدو داخل البلاد أو خارجها .

(ب) المتطوعون من أفراد الحرس الوطني أو المقاومة الشعبية أو المدنيين الذين يكلفون بمهام عمليات من القيادة العسكرية المختصة .

ومن حيث أنه يبين من هذه الاحكام — أنه ليس بشرط لسريانه أن يكون الاستشهاد بسبب طلقة أو قذيفة صادرة من العدو وانما كل ماتطلبه أن يكون الاستشهاد أثناء قيام المتطوع المدني بعملية حربية مكلف بها من القيادة العسكرية المختصة .

ومن حيث أن السيد / كان متطوعا في المقاومة الشعبية وكان مكلفا بالخدمة في أحد مواقع المقاومة الشعبية بالاسماعيلية وهي منطقة حربية والاصابة وقعت في وقت قتال مباشرة لمعارك ٥ يونية سنة ١٩٦٧ كل ذلك مما يجعل استشهاد وقت قيامه بالمهمة الحربية التي كلفته بها الجهات المختصة في هذا المكان استشهادا بسبب اشتراكه في العمليات الحربية ومن ثم ينطبق عليه حكم المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ المجهار اليه .

ومن حيث أنه لا يسوغ في هذا الصدد القول بأن اصابته على النحو المتقدم لم تكن في عملية حربية أو أثناء عمل قتالي بين قواتنا وقوات العدو طالما أن قرار وزير الحربية المنوه عنه آنفا قد حدد المقصود بالعمليات الحربية بأنها أعمال القتال التي تنشعب بين قواتنا وقوات أية دولة أجنبية أخرى — ذلك أن هذا القرار إذا كان قد حدد العمليات الحربية على النحو المتقدم الا أن هناك ثمة علاقة سببية بين اصابة المذكور من ناحية وبين وجوده بمنطقة حربية بتكليف من السلطات المختصة من ناحية أخرى بحيث يحق القول كما ذهب الى ذلك المستشار العسكري لمحافظة الاسماعيلية أنه لولا تواجده في تلك المنطقة لما أصيب ، وانطلاقا من المفهوم السابق أضاف المشرع الى المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ فقرة جديدة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٦٨ بالنص التالي « ويسرى حكم الفقرة السابقة على العاملين

المدنيين الخاضعين لأحكام قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية اذا كان الاستشهاد أو الفقد أو الاصابة قد تم بسبب العمليات الحربية وأثناء وجودهم بحكم عملهم في محافظات بورسعيد أو الاسماعيلية أو السويس أو البحر الاحمر أو على سفن موجودة به ترفع علم الجمهورية العربية المتحدة والمشرع بهذا التعديل الذى أضافه القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ ونص على سريانه بأثر رجعى من تاريخ العمل بالقانون الأخير اعتبر مجرد تواجد العامل المدني بحكم عمله فى إحدى المحافظات المذكورة سببا لانطباق الاحكام المتقدمة عليه اذا ما استشهد أو أصيب نتيجة لعملية حربية ودون أن يشترك فعلياً فيها وكأنه بذلك قد اعتبر مجرد التواجد على هذا النحو اشتراكاً لوجود علاقة سببية بينه وبين الحادثة اذ لولا تواجده بحكم عمله لما أصيب أو استشهد ومن ثم تكون هذه العلاقة قائمة ومن باب أولى بالنسبة للمتطوع المدني اذا ما استشهد أو أصيب حالة وجوده بمنطقة حربية بتكليف من السلطة المختصة .

ومن حيث أنه لاوجه للقول بتطبيق القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٧ فى شأن تقرير معاشات أو اعلانات أو قروض عن الخسائر فى النفس نتيجة للأعمال الحربية على الحالة المعروضة بالنظر الى أن هذا القانون قد صدر أساساً لمواجهة الخسائر التى تقع فى النفس والمال التى تخرج عن نطاق تطبيق القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ وتعديلاته .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان نص المادة الأولى من القانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٨ على حالة استشهاد المرحوم /

(مئوى ٥٩ فى ١١/٢/١٩٧٥)

قاعدة رقم (٣١٦)

المبدأ :

عدم انطباق المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ بشأن
الخدمة العسكرية والوطنية على المتطوعين .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٢٠ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الصادر بالقانون
رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ تناولت اجراءات التطوع في القوات المسلحة
وكيفيته وان قضت بسريان الاحكام الخاصة بالمجندين الزاميا على
المتطوعين خلال فترة تطوعهم الا انها ارادت بذلك ما تعلق بأداء الخدمة
العسكرية وفيما عدا ذلك فقد وضع المشرع لكل من الطائفتين نظاما خاصا
فيما يتعلق بكيفية حساب مدد الخدمة عند التعيين في الحكومة أو القطاع
العام . فتناولت المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه
كيفية حساب مدة انخدة العسكرية الالزامية ومدة الاستبقاء بالنسبة
للمجندين الزاميا ، واعتبرت هذه المدة كأنها قضيت بالخدمة المدنية كما
تحتسب كمدة خبرة وأقدمية بالنسبة للعاملين بالقطاع العام على
الا يترتب على ذلك ان تزيد أقدمية المجندين أو مدد خبرتهم على أقدمية
أو مدد خبرة زملائهم في التخرج الذين عينوا في ذات الجهة . في حين
عنى المشرع بمدد التطوع في القوات المسلحة في تشريعات مختلفة
واعتبرها مدة خبرة فعلية ، وسرى عليها قواعد مدد الخدمة الحكومية ،
فنص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بشأن حساب مدد
الخدمة السابقة في أقدمية الدبجه والمرتب على ان المدد التي تقضى في
التطوع في أسلحة الجيش المختلفة تعتبر في حكم مدد الخدمة الحكومية
وتسرى عليها قواعدھا . وقضت المادة ١٨ من قانون تصحيح أوضاع
العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة
١٩٧٥ على حساب مدد التطوع في المدد الكلية اللازمة للترقية الوجوبية
طبقا لاحكام هذا القانون . كما تضمن قرار وزير شئون مجلس الوزراء
وووزير الدولة للتنمية الادارية رقمى ٥٥٤٧ و ٥٥٤٨ لسنة ١٩٨٣ بشأن
قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المسؤولين وغير

المؤهلين النص على ان المدد التي تقضى في التطوع في الوظيفة العسكرية تعتبر في حكم مدد الخدمة المدنية وتسرى عليها قواعدها .

ومن حيث ان المشرع قد تناول بالتنظيم كيفية حساب مدد التطوع في القوات المسلحة بتشريعات متعاقبة على النحو المتقدم ولم يضع على حسابها قيودا معينة ككيد عدم جواز ان يسبق المجند زميله في التخرج الوارد بنص المادة ٤٤ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه ، مما يقطع بأن هناك نظاما خاصا بالتطوعين فيما يتعلق بضم مدد تطوعهم عند تعيينهم بالجهاز الادارى للدولة أو القطاع العام يختلف عن النظام الذى أورده المشرع في المادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف الذكر خاصا بحساب مدة الخدمة الالزامية ومدة الاستبقاء للمجندين الزاميا . ولا يجوز في هذا الصدد الخلط بين هذين النظامين طالما تكفل المشرع ببيان النظام الخاص لكل من الطائفتين . ومن ثم فان الحكم الوارد بالمادة ٤٤ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ سالف البيان مقصور على طائفة المجندين الزاماولا يطبق على طائفة المتطوعين .

(ملك ٢٩٠/٦/٨٦ — جلسة ١٧/٤/١٩٨٥)

تعليم

الفصل الأول : التعليم الحكومي •

الفرع الأول : التعليم الاولى •

الفرع الثاني : التعليم الابتدائي والاعدادى •

الفرع الثالث : التعليم الثانوى •

الفصل الثاني : التعليم غير الحكومي •

الفرع الاول : التعليم الحر •

أولا : الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة •

ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة •

ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة •

رابعا : لجنة شؤون التعليم الحر •

خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة •

سادسا : القرار الصادر بضم مدرسة حرة •

سابعا : صاحب المدرسة الحرة •

ثامنا : مدرسو التعليم الحر •

تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر •

الفرع الثاني : التعليم الخاص •

أولا : اعانة الايجار •

ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها •

ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتعليم الخاص •

رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة •

خامسا : الاجراءات التى تتخذ في حالة مخالفة المدرسة لأحكام

القانون •

سادسا : لجنة شؤون التعليم الخاص •

سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب ان يكون شخصا اعتباريا •

الفصل الأول التعليم الحكومى

الفرع الأول التعليم الأولى قاعدة رقم (٣١٧)

المبدأ :

ان رؤساء التعليم الأولى ومعلميه موظفون معينون على درجات في الميزانية ، لم يفوض القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى وزير المعارف في وضع نظام تأديبي لهم ، ومن ثم فهم يحاكمون تأديبيا أمام الهيئات التأديبية التى يحاكم أمامها سائر موظفى الدولة .

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأى مجتمعا بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥١ تشكيل مجلس تأديب رجال التعليم الأولى طبقا للقرار الوزارى رقم ٧٣٤٧ الصادر فى ١٥ من مايو سنة ١٩٤٧ استنادا الى المادتين ١٨ و ٢٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى والمادة ٣٠ من لائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزارى فى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٠ القرار الوزارى محل البحث .

وبالرجوع الى المادتين ١٨ و ٢٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى التى صدرت على أساسهما المادة ٣٠ من لائحته التنفيذية المعدلة بالقرار سالف الذكر تبين أنهما تتصلان على ما يأتى :

مادة ١٨ « يكفل مجلس المديرية التعليم الأولى ويباشر ادارته في مدن وقرى المديرية طبقا لأحكام هذا القانون ولما يصدره وزير المعارف العمومية من القرارات والمنشورات » .

ويشكل كل مجلس من أعضائه لجنة استشارية لشئون التعليم الأولى يضم اليها كأعضاء فيها موظفان فنيان على الأقل من الموظفين التابعين لوزير المعارف العمومية » .

مادة ٢٦ « على وزير المعارف العمومية تنفيذ هذا القانون الذي يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية » وله أن يصدر القرارات اللازمة لذلك » .

وواضح من هذين النصين أنهما لم يخولا وزير المعارف العمومية سلطة تنظيم المحاكمة التأديبية لرؤساء التعليم الأولى وموظفيه كما أنه ليس في القانون أى نص يفوله هذه السلطة » .

ولما كان رؤساء التعليم الأولى ومعلميه موظفين مدنيين في الحكومة على درجات بالميزانية فانهم يخضعون للنظم الخاضع لها سائر موظفي الحكومة والتي نظمها الدكريتو الصادر في ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ والدكريتو الصادر في ٢٣ مارس سنة ١٩٠١ » .

ولما كان القرار الوزاري محل البحث قد وضع لتنظيم تأديب طائفة من موظفي الدولة نظاما يختلف من حيث تشكيل هيئة التأديب واجراءاته وضماناته عن النظم الذي وضعت الأوامر العالية لموظفي الحكومة عموما » .

ولما كانت الأوامر الحالية تسرى على رؤساء معلمى التعليم الأولى باعتبارهم من موظفي الحكومة المدنيين » .

ولما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٣٣ الخاص بالتعليم الأولى لم يفوض وزير المعارف العمومية في وضع نظام لتأديب هذه الطائفة من الموظفين » .

لذلك انتهى رأى القسم الى أن القرار الوزاري رقم ٧٣٤٨ الصادر في ١٥ من مايو سنة ١٩٤٦ باطل لمخالفته للقانون وأن رؤساء التعليم

الأولى ومعلميه يحاكمون تأديبيا أمام الهيئات التأديبية التي يحاكم أمامها سائر موظفي الدولة •
(فتوى ٦٦٧ في ١٢/٦/ ١٩٥١)

قاعدة رقم (٣١٨)

المبدأ :

يتمتع صندوق ادخار التعليم الأولى ادارة مصلحة وليست له شخصية معنوية مستقلة عن شخصية الدولة •

ملخص الفتوى :

بحث قسم الرأي مجتمعا موضوع الشخصية الاعتبارية لصندوق الادخار لرجال التعليم الأولى بجلسته المنعقدة في ١٧ من أبريل سنة ١٩٥١ وتبين أنه على أثر صدور القانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٥٠ بنقل التعليم الأولى التابع لمجلس المديرية الى وزارة المعارف العمومية صدر قرار من مجلس الوزراء في ١٤ يناير سنة ١٩٥١ بضم أموال صندوق ادخار رجال التعليم الأولى بمجالس المديرية الى وزارة المعارف العمومية ثم أصدر مجلس الوزراء قرارا في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ بالموافقة على اللائحة المنظمة لهذا الصندوق •

وقد نص في هذه اللائحة على أن الاشتراك في هذا الصندوق اجباري لرؤساء ورئيسات ومعلمي ومعلمات المدارس الأولية ويكون ماله من ٥٪ تستقطع من المرتب ومن مبلغ معادل تدفمه الحكومة ومن نصف مرتب الشهر الأول لمن يحفل الخدمة لأول مرة أو يعاد إليها ونصف الزيادة في المرتب لمدة ستة أشهر من تاريخ منحها • الخ •

وقد نيطت ادارة هذا الصندوق بلجنة خاصة بينت المادة العاشرة من اللائحة اختصاصها ويتضمن استثمار أموال صندوق الادخار بالطرق التي تراها اللجنة وتوافق عليها وزارة المعارف والمالية وقد رأت هذه اللجنة استثمار أموال الصندوق في بناء مدارس وتأجيرها لوزارة

المعارف العمومية بأجرة قدرها ٨٪ من التكاليف على أن تؤول ملكيتها الى الوزارة بعد عشرين سنة ويتبين مما سبق أن صندوق الادخار المشار اليه ان هو الا ادارة مصلحة تقوم على مصلحة عامة هي تأمير مستقبل مدرسى التعليم الأولى لبث الطمأنينة فيهم مثلها في ذلك مثل نظام المعاشات وهذه الادارة المصلحية ليست لها الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة لأن هذه الشخصية لايجوز منحها الا بقانون طبقا للمادة ٥٢ من القانون المدني •

على أن ذلك لا يمنع من أن تقوم اللجنة المنصوص عليها في المادة التاسعة من اللائحة باستثمار أموال الصندوق بصفتها ادارة مصلحة عهدت اليها الحكومة بهذه المهمة الا أنه لا يجوز لها التصرف فيها ولما كان العقد المزمع ابرامه مع وزارة المعارف على الوجه السابق يعتبر تصرفا فان اللجنة لا تملك ابرامه •

هذا وقد لاحظ القسم أن اللائحة قد تضمنت أحكاما لا يجوز فرضها الا بقانون كالأشتراك الاجباري والاستقطاع من المرتب شهريا والنزول عن جزء منه •

لذلك انتهى رأى القسم الى أن صندوق ادخار رجال التعليم الأولى ادارة مصلحة لا تتمتع بالشخصية الاعتبارية •

وأن لجنة الصندوق باعتبارها ادارة مصلحة تختص باستثمار أمواله ولكنها لا تملك التصرف في هذه الأموال •

وأن لائحة الصندوق قد تضمنت نصوصا لا يجوز فرضها الا بقانون ولذلك يشير القسم بتنظيم هذا الصندوق بقانون أسوة بما اتبع نحو صندوق ادخار رجال التعليم الحر الذي صدر به القانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٤٨ •

(نتوي ٢٧٦ في ١٩٥١/٤/٢٩)

الفرع الثاني

التعليم الابتدائي والاعدادى

قاعدة رقم (٣١٩)

المبدأ :

القرار الادارى الصادر بقيد بعض التلاميذ فى التعليم الابتدائى او الاعدادى على خلاف القانون — لا يجوز سحبه بعد مضى ستين يوما مادام لم يبين على فشى او تواطؤ .

ملخص الفتوى :

تنص المادة العاشرة من قانون التعليم الابتدائى رقم ٢١٣ لسنة ١٩٥٦ على ان : « مدة الدراسة بالمدارس الابتدائية ست سنوات » . فاذا قبل التلميذ بالفرقة الاولى من هذه المرحلة « ينقل من فرقته الى التى تليها فى جميع الفرق الدراسية اذا ما تابع الدراسة بانتظام مدة لا تقل عن ٧٥ فى المائة من ايام العام الدراسى . ويجوز للمدرسة ان تقرر نقله اذا لم يحصل على هذه النسبة لاعدار مقبولة » (المادة ١٥) ، و « كل من امضى ٦ سنوات دراسية او اتم الدراسة بالمرحلة الابتدائية تعطيه المدرسة تقريراً يعتمد مفقش القسم يوضح المستوى الذى وصل اليه فى دراسته وتقوم وزارة التربية والتعليم باعداد نموذج لهذا التقرير » (المادة ١٦) . ومقتضى اعمال هذه النصوص وتحقيق حكمة التشريع ، هو ان يقبل بالمدرسة الابتدائية ، ويرغب فى التحويل الى مدرسة اخرى ، يجب ان يحول الى ذات فرقته الدراسية ، أى الى الفرقة التى كان يشغلها فى مدرسته الاصلية ، والقول بغير ذلك يفتح المجال للافلات من حكم المادة العاشرة من قانون التعليم الابتدائى التى حددت مدة الدراسة بست سنوات .

وعلى ذلك ففى خصوصية الحالة المعروضة ، يكون تحويل التلميذ اسحاق من مدرسة التربية الحديثة بسوهاج الى مدرسة

الراهبات ، قد تم بالمخالفة لاحكام القانون ، نظرا لانه خلال العام الدراسي ١٩٥٨/١٩٥٩ كان مقبدا بالمدرسة الأولى بالسنة الرابعة وقيد في العام التالي مباشرة (١٩٥٩/١٩٦٠) بالمدرسة الثانية بالسنة السادسة دون مرور بالسنة الخامسة . وكذلك الحكم بالنسبة الى تحويل التلميذ يوسف والتلميذة ميرفت للذين كانا مقيدين بمدرسة التربية خلال العام الدراسي ١٩٥٩/١٩٦٠ بالسنة الرابعة ، وقيدا في العام التالي (١٩٦٠/١٩٦١) بالمدرسة الثانية بالسنة السادسة دون مرور بالسنة الخامسة . اذ كان التطبيق السليم للقانون يقضى بقيد اسحاق بمدرسة الراهبات خلال العام الدراسي ١٩٥٩/١٩٦٠ بالسنة الخامسة ، وقيد يوسف وميرفت خلال العام الدراسي ١٩٦٠/١٩٦١ بالسنة الخامسة بالمدرسة ذاتها .

ولما كان قرار قبول كل من التلاميذ الثلاثة بالمدرسة المحولين اليها لا يعدو ان يكون قرارا اداريا ، اذ هو عمل قانوني صدر من جانب الجهة الادارية وحدها ، يترتب عليه اثر قانوني معين ، وهو قيد التلميذ في سنة دراسية مع ما يترتب على ذلك من نتائج ، واذا كان قد شاب هذا القرار عيب قانوني ، الا أنه قد مضت ستون يوما على تاريخ اصداره (اذ تم تحصيل التلاميذ الثلاثة في الحالة المعروضة في ١/٩/١٩٥٩ ، ٢٩/٩/١٩٦٠ ، ٣٠/١٠/١٩٦٠ ، بينما قدمت الشكوى في أول فبراير ١٩٦١) ، فبذلك يكون القرار قد تحصن نهائيا فلا يجوز سحبه أو المساس بما يترتب من آثار . كما أنه لا يظهر من الاوراق ان العيب الذي شاب القرار ، كان ثمرة غش من ولي التلميذ أو تواطؤ بينه وبين رئيسة مدرسة الراهبات التي تم التحويل اليها لقيد التلميذ في غير السنة التي يستحق القيد فيها ، حتى يمكن القول ان الغش يفسد كل شيء وأنه لا يحق لشخص أن يستفيد من عمله الشائن مهما بعد عليه المهد .

فلذلك انتهت الجمعية العمومية الى ان قيد التلميذ اسحاق بالسنة السادسة الابتدائية خلال العام الدراسي ١٩٥٩/١٩٦٠ بمدرسة الراهبات بسوهاج قد تحصن نهائيا فترتب عليه كافة آثاره ، بما في ذلك التقدم لامتحان القبول بالمرحلة الاعدادية الذي تقدم اليه

فعلا ونجح فيه ، فلا محل اذن للمساس بوضعه الحالي كتمليذ بالسنة الاولى الاعدادية . كما ان قيد التلميذ يوسف والتلميذة ميرفت بالسنة السادسة الابتدائية خلال العام الدراسي ١٩٦٠/١٩٦١ بمدرسة الراهبات قد تحصن نهائيا فلا يجوز المساس بوضعهما الحالي ويستتبع ذلك جواز تقدمهما هذا العام لامتحان القبول للمرحلة الاعدادية .

(فتوى ٣٥٩ في ١٧/٤/١٩٦١)

قاعدة رقم (٣٢٠)

المبدأ :

قرار اداري بتعيين مدرسات التعليم الابتدائي في الدرجة الثامنة الفنية دون استيفاء شرط الامتحان — يعتبر قرارا معدوما ويجوز سحبه في أي وقت — هذا القرار غير مانع من اعادة تعيينهن مع الاستغناء عن الامتحان التحريري متى توافرت فيهن شروط البند (٤) من المادة ١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، كما يجوز الاستغناء عن امتحان المسابقة بنوعيه بشرط مراعاة احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ بتحديد طريقة اختيار من يعينون في الوظائف الخالية على أساس ملء نصف الوظائف في كل مصلحة بحسب اقدمية التخرج ، وملء النصف الاخر بمراعاة النسبة المئوية لجميع درجات المرشح عند حصوله على المؤهل .

ملخص الفتوى :

في سنة ١٩٥٥ عينت تسبع مدرسات بالتعليم الابتدائي ، دون اجتياز الامتحان المنصوص عليه في المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، وقد استطلعت مراقبة المستخدمين بالوزارة رأى ديوان الموظفين في هذا الموضوع ، فرأى ان اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة شرط اساسي للتعين ، ومن ثم يكون قرار التعين في هذه الحالة معدوما ، ويجب سحبه واعتبار ماصرف لهن من

أجر نظير ما قمن به من عمل ، غير ان ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت الى ان العيب الذي يشوب قرار التعيين في هذه الحالة لا يجعله معدوما ، بل قابلا للإبطال ، ومن ثم فلا يجوز سحبه الا خلال المدة المقررة لذلك .

وقد تقدمت الآنسة سوزان ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ إحدى هؤلاء المدرسات بطلب اشارت فيه الى صدور حكم لصالحها من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم .

وقد عرض الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٦ من يونية سنة ١٩٦١ فاستبان لها ان المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنسأن نظام موظفى الدولة تشترط فيما تشترط للتعين في إحدى الوظائف ان يكون المرشح قد جاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة .

وقد استحدث المشرع هذا الشرط في القانون المشار اليه اقرارا للعدالة بين الموظفين وتوفيرا للثقة والطمأنينة في نفوسهم فلا يعين في الوظائف العامة الا من يستحق التعيين فيها . وامعانا من المشرع في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لشغل الوظائف العامة ، أوجب ان يكون التعيين فيها بحسب الاسبقية بين الناجحين في امتحان المسابقة ويستفاد من ذلك ان اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة هو شرط اساسى من شروط التعيين في الوظائف العامة قصد به التثبت من صلاحية الموظف لولاية الوظيفة تحقيقا للاغراض المشار اليها وهو بهذه المثابة شرط صلاحية .

وعلى مقتضى ما تقدم فان الموظف الذى يعين دون اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة يكون قد فقد شرطا أساسيا من شروط التعيين بفقده الصلاحية لولاية الوظيفة ، مما يعيب قرار التعيين بعيب جسيم يبلغ به حد العدم ، ومن ثم يجوز سحبه في أى وقت دون التقيد بالميعاد المقرر قانونا لسحب القرارات الادارية .

أما فيما يتعلق بالحكم الصادر لصالح الآنسة « سوزان ٠٠٠ ٠٠٠ »

من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم في القضية رقم ٤٤٧ لسنة ٦ القضائية فانه يبين من استظهار وقائع هذا الحكم ان النقطة القانونية التي فصلت فيها المحكمة هي تحديد ميعاد استحقاق المدعية علاوتها الدورية أى ان المحكمة لم تعرض لشروط التعيين في الوظيفة ومنها اجتياز الامتحان المقرر لشلها ، ومن ثم فان هذا الحكم لا يكتسب حجية الا فيما فصل فيه دون سواء .

وبالنسبة الى المحررات التسع فانهن عين دون اجتياز امتحان المسابقة في وظائف من الدرجة الثامنة الفنية وهي من الوظائف التي يستلزم القانون للتعين فيها اجتياز امتحان المسابقة تطبيقا للمادة ١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة التي تنص على أن « يكون التعيين بامتحان في الوظائف الآتية

الوظائف الفنية المتوسطة والكتابية من الدرجتين الثامنة والسابعة، وعلى مقتضى ما تقدم فان قرار تعيينهن في هذه الوظائف يكون قرارا معدوما متعينا سحبه دون تقييد بالميعاد القانوني .

ولما كانت المادة (١٧) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ تنص على انه « يجوز الاستغناء عن الامتحان التحريري في الحالات الآتية :

٤ — اذا كان المرشح لوظيفة من الدرجة الثامنة الفنية قد مارس بنجاح لمدة ثلاث سنوات على الاقل في المصالح الحكومية اعمالا فنية مماثلة لاعمال الوظيفة المرشح لها وذلك بشرط ان يكون حاصلا على المؤهل العلمي الذي نص عليه القانون ، ويستفاد من هذا النص انه يجوز الاستغناء عن الامتحان التحريري اذا توافرت في المرشح الشروط الآتية :

١ — ان يكون مرشحا للتعين في وظيفة من الدرجة الثامنة الفنية .

٢ — ان يكون قد مارس بنجاح في المصالح الحكومية اعمالا فنية مماثلة لاعمال الوظيفة المرشح للتعين فيها .

٣ — ان يكون حاصلا على المؤهل العلمي الذي نص عليه القانون

وترتبتا على ذلك فانه يجوز اعادة تعيين هؤلاء المدرسات مع الاستغناء عن الامتحان التصريرى اذا كن قد مارسن اعمالهن بنجاح خلال مدة عملهن وهى تجاوز ثلاث سنوات *

وفضلا عن ذلك فقد صدر القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتى من بعض احكام التوظيف وقد نصت المادة الاولى منه على انه « تجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التى تخلو فى وظائف الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليها فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ » *

ويكون الاختيار للتعيين فى هذه الوظائف طبقا للقواعد التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية « ، وقد صدر استنادا الى هذا القانون قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ بتحديد طريقة اختيار من يمينون فى الوظائف الخالية عملا بأحكام القانون المذكور على أساس ملء نصف هذه الوظائف فى كل مصلحة بحسب اقدمية التخرج ، وملء النصف الآخر بمراعاة النسبة المئوية لجميع درجات المرشح عند حصوله على المؤهل فان تساوت النسبة بين مرشحين قدم الاقدم تخرجا * ويكون للحاصلين على المؤهل بدرجة ممتاز أو جيد جدا الاسبقية دائما على جميع المرشحين وعلى مقتضى هذا النص يجوز اعادة تعيين المدرسات المشار اليهن دون امتحان مسابقة وذلك بمراعاة الاحكام والشروط المتقدم ذكرها *

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع الى ما يأتى :

ان قرار تعيين المدرسات التسع المشار اليهن هو قرار معدوم ويتعين لذلك سحبه دون تقيد بالميعاد القانونى *

وان الحكم الصادر لصالح الأنسة « سوزان » من المحكمة الادارية لوزارة التربية والتعليم فى القضية رقم ٤٤٧ لسنة ٦ القضائية لاحجية له فيما يتعلق باستيفاء شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة *

وانه يجوز اعادة تعيين المدرسات المشار اليهن مع الاستثناء عن الامتحان التحريري متى توافرت فيهن شروط البند (٤) من المادة ١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كما يجوز الاستثناء عن امتحان المسابقة بنوعيه بشرط مراعاة احكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦١ المشار اليه .

(فتوى ٥٢٩ في ٢٤/٧/١٩٦١)

قاعدة رقم (٣٢١)

المبدأ :

وضع قواعد تنظيمية عامة لوزارة التربية والتعليم للترشيح للإعارة — تحديد نسبة للنظار والوكلاء وقدرها ٥ ٪ من نسبة عدد الاعارات وتحديد نسبة للمدرسين — وظيفة وكيل مدرسة ابتدائية بجدول كامل — حقيقة وضمهم الفعلى والقانونى — من المتعين على الوزارة ادراجهم ضمن نسبة المدرسين نون معاملتهم بوصفهم وكلاء مدارس ابتدائية .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه بالنسبة للموضوع فان مقطع النزاع في الدعوى المطروحة هو ما اذا كان المدعى — وهو يشغل وظيفة وكيل مدرسة ابتدائية بجدول كامل — يدخل عند الاعارة الخارجية في نسبة النظار والوكلاء وقدرها ٥ ٪ من نسبة عدد الاعارات أم أنه يدخل ضمن نسبة المدرسين بالشروط والاوزاع التى اشترطتها القواعد التنظيمية العامة لوزارة التربية والتعليم .

ومن حيث أن القرار الوزارى رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ ينص على أنه « يجوز ترقية المدرسين الى وظائف وكلاء مدارس بجدول كامل وذلك تمهيدا لترقيتهم أو ترشيحهم للترقية الى وظائف نظار مدارس » يقوم شاغلى هذه الوظيفة بذات الاعباء التى كان يقوم بها فى وظيفة مدرس

فالمدرس الابتدائي بجدول كامل يدرس ٢٤ حصه اسبوعيا فاذا كان مدرسا أولا اكتفى بتدريس ١٦ حصه ولايقوم بأية أعمال ادارية وقد أصدرت الوزارة قرارا آخر برقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ وضع معدلات محددة للترقية الى وظيفة وكيل مدرسة بأن يرقى وكيل واحد لكل مدرسة يتراوح عدد الفصول بها من عشرة وعشرين فصلا وليكن لما تزيد على ذلك وأن يقوم الوكيل بتدريس ١٢ حصه في الاسبوع ويساعد ناظر المدرسة في الاعمال الادارية . ومن ذلك يبين أن وكلاء المدارس نوعان الاول الوكيل بجدول كامل وهذا ليس له أى اشراف ادارى ويقوم بالتدريس كاملا فاذا كان مدرسا عاديا يناط به العدد المحدد للحصص وقدره ٢٤ حصه اسبوعيا واذا كان مدرسا أولا يناط به المدد المحدد للحصص وقدره المقرر له ١٦ حصه اسبوعيا أو الوكيل المشرف أو بمعنى آخر الوكيل الادارى فانه يساعد الناظر في ادارة المدرسة وعليه مقررا للتدريس لايتعدى ١٢ حصه اسبوعيا .

ومن حيث أن قواعد الترشيح للاعارة الصادر بها القرار الوزارى رقم ٢٩١ لسنة ١٩٧٨ قد أفردت نسبة محددة للترشيح لمن يشغل وظيفة ناظر مدرسة أو وكيل بها قدرها ٥ ٪ من عدد المرشحين في كل مادة تخصص وأكفلت بقية وظائف المدرسين ضمن باقى النسبة .

ومن حيث أن هذا القرار قد أتاح لوكلاء المدارس ونظارها في مختلف المراحل التعليمية أن يتقدموا للاعارة كمدرسين بالشروط والاوزاع التى حددها فان مفهوم ذلك وقد أضاف الوكلاء الى النظار ليسرى عليهم ذات الحكم أو الوكيل المعفو هو الوكيل في الوظيفة الادارية الاشرافية والذي يحل محل الناظر ويأخذ حكمه فهو الوكيل من النوع الذى نص عليه القرار الوزارى رقم ١٦ لسنة ١٩٧٦ السابق الاملاح اليه اما النوع الاول الذى حدده القرار الوزارى رقم ١٥ لسنة ١٩٧٠ السابق الاشارة اليه فهو مدرس فعلا وأن كان حكما يتمتع بلقب وكيل مدرسة يؤكد ذلك أن الوكيل الفعلى والناظر يتقدمون الى الاعارة كمدرسين لزوال هذه الصفة عنهم فعلا اما الوكلاء بجدول فهو مايزالون مدرسين يتقدمون بهذه الصفة ضمن النسبة المقررة للمدرسين لان هذه الصفة لم تزول عنهم أبدا .

ومن حيث أن المقطوع به بحسب الوقائع الواردة في الاوراق
أن الوزارة عاملت هذه الطائفة ومنهم المدعى بوصفهم وكلاء مدارس
ابتدائية ، فتكون الوزارة بذلك قد اغفلت حقيقة وضعهم الفعلي
والقانوني وكان من المتعين عليها أن تدرجهم ضمن نسب المدرسين .

ومن حيث أن الوزارة لا تنازع في أن شروط الاعارة الخارجية
تدرك المدعى اذ كان قد ادرج ضمنى نسب المدرسين لا الوكلاء ، فانه
وعلى مقتضى ذلك يكون القرار الصادر باغفاله ضمنى الترشيح للاعارة
بمقتضى القرار الوزارى رقم ١٩٨٠/٧٩ قد جاء مخالفا لحكم القانون
حقيقا بالالغاء .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه جاء سائر على هذا النهج
الصحيح من تفسير القانون والقواعد التنظيمية العامة فانه يكون قد
صدر سليما بمنأى عن الطعن فيه وبالتالي يكون الطعن قد قام على
غير سبب صحيح خليقا برفضه مع الزام الطاعن المصروفات .
(طعن رقم ١٣١٧ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٥/١٦)

الفرع الثالث

التعليم الثانوى

قاعدة رقم (٣٢٢)

المبدأ :

المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ بشأن تنظيم التعليم
الثانوى — نصها على عدم السماح للتلميذ بإعادة الدروس أكثر من
مرة واحدة في أية فرقة — انتظام التلميذ بعد تخليه بعضر مقبول
لا يعتبر إعادة ويبقى له حقه في الاعادة اذا ما رغب .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ بشأن تنظيم

التعليم الثانوى ، على أنه « لايسمح للتلميذ في مرحلة الدراسة الثانوية العامة أن يعيد الدروس أكثر من مرة واحدة في أية فرقة على أنه لايسمح بالاعادة لمن زادت سنة في أول السنة المدرسية على تسع عشر سنة » . ويتبين من هذه المادة أن اعادة دروس أية فرقة بالمرحلة الثانوية غير جائزة الا مرة واحدة . ومن الواضح أن حكم هذه المادة انما يتناول حالة التلميذ الذى انتظم في الدراسة طوال العام الدراسى، وحصل دروس فرقة ، ثم رسب في الامتحان أو تخلف عن أدائه لغير عذر مقبول ، أو نجح في الامتحان ولكنه يرغب في اعادة الدروس املا في الحصول على درجات أعلى ، ذلك أن اعادة الدروس تفترض بداهة سبق تحصيل هذه الدروس وعلى ذلك فانه يلزم لتطبيق احكام المادة ٤٠ المذكورة ، أن يثبت أولا أن التلميذ قد انتظم في الدراسة ، وحصل الدروس المقررة لفرقة ، أما اذا ثبت أن التلميذ قد تغيب عن الدراسة، ولم يؤد الامتحان المقرر لفرقة — لعذر مقبول — فانه يتعين استبعاد حكم المادة ٤٠ في هذه الحالة ، لأن — مثل هذا التلميذ لم يحصل دروس فرقة المراد البقاء فيها عاما آخر ، وهو شرط انطباق المادة ٤٠ المشار اليها . ولا يعتبر انتظام التلميذ في الدراسة — بعد فترة التغيب — بمثابة اعادة الدروس .

يؤكد هذا النظر أن المادة ٤٩ من القانون سالف الذكر تنص على أن « يفصل من المدرسة كل تلميذ يتغيب عن المدرسة بغير عذر مقبول خلال السنة الدراسية مدة خمسة عشرة يوما أو أكثر ، سواء أكانت هذه المدة متصلة أم منقطعة ، ويعتبر التغيب في احدى فترتى اليوم الدراسى (قبل الظهر أو بعده) تغيبا عن اليوم بأكمله » . فهذه المادة صريحة في أن انقطاع التلميذ عن الدراسة مدة خمسة عشرة يوما ، موجب لفصله ، متى كان الغياب بغير عذر مقبول ، ومن ثم فان التلميذ الذى ينقطع عن الدراسة لعذر مقبول ، لايسوغ فصله من المدرسة مهما طال مدة هذا الغياب . . وتمشيا مع هذا الحكم الذى يجيز قبول عذر التلميذ في الانقطاع عن الدراسة ويعفيه بذلك عن الفصل ، فانه يتعين أن يمتد هذا الاعفاء الى كل مايرتبه الانقطاع بسبب العذر المقبول من آثار ، وذلك عند تطبيق كافة الاحكام القانونية الاخرى الواردة في قانون تنظيم التعليم الثانوى ، ومنها حكم المادة ٤٠ التى منعت

اعادة الدروس أكثر من مرة في الفرقة الواحدة . وهذا التفسير هو مايتفق مع حكمة التسريع ، ويحقق أعمال حكم المادتين ٤٠ ، ٤٩ على نحو متسق غير متنافر ، اذ لايسوغ أن تقبل الوزارة عذر التلميذ في الانقطاع عن الدراسة طبقا لحكم المادة ٤٩ ، ثم لاتقيم وزنا لهذه الظروف وما رتبته من آثار ، عند أعمال الحكم الوارد بالمادة ٤٠ .

ويخلص مما تقدم أنه لامحل لأعمال المادة ٤٠ من القانون المذكور ، بما تقرره من عدم السماح للتلميذ باعادة الدروس أكثر من مرة واحدة ، في الفرقة الواحدة على حالات انقطاع التلميذ عن الدراسة ، اذا كان هذا الانقطاع يرجع الى اذار مقبولة . ومن ثم فإنه يتعين تمكين التلميذ الذي ينقطع عن الدراسة بعذر مقبول لمدة عام دراسي أو أكثر ، من الانتظام في دراسته ، دون أن يعتبر انتظامه في الدراسة بمثابة اعادة للدراسة — وفقا لحكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢١١ لسنة ١٩٥٣ سالف الذكر .

فاذا كان الثابت أن احدى التلميذات المقييدات باحدى المدارس الثانوية للبنات قد مرضت بحمى التيفود أثناء العام الدراسي ١٩٦٢/٦١ ، وظلت بالمستشفى الى مابعد انتهاء الامتحان ، ومن ثم فإن تنغيها وعدم اداؤها الامتحان في ذلك العام ، يكون لعذر مقبول ، وتعتبر انها لم تحصل دروس السنة الاولى في العام الدراسي المشار اليه ، وبالتالي لايعتبر انتظامها في الدراسة في العام الدراسي ١٩٦٣/٦٢ بمثابة اعادة الدروس ، في تطبيق حكم المادة ٤٠ من القانون رقم ٢٢١ لسنة ١٩٥٣ ولذلك فإنه لايترتب على رسوبها في العام الدراسي الاخير عدم السماح لها باعادة دروسها في العام الدراسي ١٩٦٤/٦٣ ، باعتبار أن هذه أول مرة تعيد فيها دروس تلك الفرقة . ويتعين لذلك اعادة التلميذة المذكورة الى المدرسة ، بشرط الا يكون سنها قد جاوز تسع عشرة سنة في أول العام الدراسي الحالي — تطبيقا لحكم المادة ٤٠ سالفة الذكر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية السيد / في طلب اعادة قيد أبنه ، بالسنة الاولى بمدرسة مصر القديمة الثانوية للبنات في العام الدراسي ١٩٦٤/٦٣ ، واعتبارها غير مفصولة ، مع مراعاة شرط السن .
(فتوى ٢٠٧٢ في ١٦/١١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٣٢٣)

المبدأ :

المادة ٦٦ من القانون ٦٨ لسنة ١٩٦٨ بشأن اعادة تنظيم مراحل التعليم — شروط تطبيقها — مخالفة ذلك — تطبيق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٦٦ من القانون ٦٨ لسنة ١٩٦٨ بشأن اعادة تنظيم مراحل التعليم قد حددت المقررات التي يجرى امتحان المتقدمين فيها . وقسمت هؤلاء المتقدمين طائفتين . قصرت الاولى على الطلاب الذين أتموا الدراسة في المصفيين الاول والثاني في المدارس الحكومية أو الخاصة الخاضعة لاشرف وزارة التربية والتعليم وأولئك الذين يمتحنون في مقرر الصف الثالث وحده . وتشمل الطائفة الثانية على كل من لم يستوف شروط الطائفة الاولى من الطلاب الذين رخصت له المادة ٦٤ من ذات القانون في التقدم لهذا الامتحان وهؤلاء يمتحنون في مقررات الصفوف الثلاثة جميعا .

والمستفاد مما تقدم أن شروط اتمام الدراسة في الصف الثاني بنجاح يكون مما فرضه القانون للافادة من الامتحان في مقرر الصف الثالث الثانوى وحده . وبناء على ذلك فإن المتقدم الى الصف الثالث الثانوى بغير اجتياز الامتحان في مقررات الصف الثاني الثانوى مخالفا صريح النص ، ولا يغنى بأى حال عن دراسة مقررات الصف الثاني ، الامتحان في مقررات الصف الثالث وعدم الامتحان في مقررات الصفوف الثلاثة .

(طعن رقم ١٣٠٣ لسنة ٢٦ قى — جلسة ١٩٨٢/١٢/٢٧)

قاعدة رقم (٣٢٤)

المبدأ :

جواز قبول الطلبة والطالبات راسبي الثانوية العامة بدراسات التأهيل العلمى والتربوى بدور المعلمين والمعلمات بالصف المقرر فى قرار وزير التعليم رقم ٣١ سنة ١٩٨٣ •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٣ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ باصدار قانون التعليم قضت بأن لوزير التعليم أن يقرر تنظيم دراسات بدور المعلمين والمعلمات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لمعلمى ونظار الصفوف الاولى من مرحلة التعليم الأساسى أو لغير ذلك من أغراض الاعداد والتدريب فى مجال التدريس لهذه المرحلة • كما بينت الجمعية العمومية أن المادة ١ من قرار نائب رئيس الوزراء ووزير التعليم رقم ٣١ لسنة ١٩٨٣ سالف الذكر تناولت بالتحديد الفئات التى يرخص لمديريات التربية والتعليم بتنظيم دراسات مسائية لها بدور المعلمين والمعلمات وتشمل موجهى ونظار وكلاء ومعلمى الحلقة الابتدائية بمرحلة التعليم الاساسى ورياضة الاطفال ، والراغبين من المدرسين والمدرسات المعينين أصلا بمرحلة التعليم الاساسى والمتدربين للتدريس بمرحلة أخرى أو العمل كأعضاء فنيين بالمديريات التعليمية ، والعاملين من الكتابيين والمعاونين والفنيين وأمناء المعامل المتدربين للتدريس ندبا كاملا باحدى مدارس الحلقتين الابتدائية والاعدادية من مرحلة التعليم الاساسى ممن يحملون مؤهلات فنية تضمنها الجدول المرفق بالقرار وحملة المؤهلات المتوسطة الواردة بالجدول المرفق من غير القائمين بالتدريس بشرط اجتيازهم الدورات التدريبية التى تعقدها السدور والمديريات التعليمية ، كما تبينت الجمعية العمومية أن القرار تحدد فى الجدول المرفق به المؤهلات التى يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق بالدورات المذكورة والصف المقرر لكل فئة منها • ومنها شهادة اتمام

الدراسة الثانوية قسم علم (الثقافة العامة) وما في مستوها (النقل
من الصف الثانى الى الثالث الثانوى عام) للصف الثالث •

ومفاد ذلك أن المشرع فوض وزير التعليم في تنظيم الدراسات
بدور المعلمين والمعلمات لاستكمال التأهيل العلمى والتربوى لمعلمى
ونظار الصفوف الاولى من مرحلة التعليم الاساسى أو لغير ذلك من
أغراض الاعداد والتدريب في مجال التدريس بهذه المرحلة • واعمالا
لهذا التفويض أصدر وزير التعليم القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٨٢ تتناول
فيه بالتحديد الفئات التى يرخص لديرىات التربية والتعليم بتنظيم
دراسات مسائية لها بدور المعلمين والمعلمات • كما تناول بالتحديد
المؤهلات التى يسمح للحاصلين عليها بالالتحاق بالدورات المذكورة
والصف المقرر لكل فئة منها ويقتصر كل أثر لهذا القرار على ذلك الى
تحديد المؤهلات التى يقبل أصحابها بالدراسات المذكورة وتحديد
الصف الذى يلحق به وكل فئة من المؤهلات فى الدورات التدريبية
ولاشأن له بتحديد المستوى العلمى أو المالى لهذه المؤهلات بأى وجه •
ولما كان راسبى الثانوية العامة ينطبق عليهم شرط النقل من الصف
الثانى الى الثالث ثانوى عام مما يجيز لهم الالتحاق بالصف الثالث
بدور المعلمين والمعلمات حسبما ورد بصريح نص الجدول المرفق بقرار
وزير التعليم سالف البيان •

(ملك ٢٩٣/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٥/٢٩)

الفصل الثانى

التعليم غير الحكومى

الفرع الاول

التعليم الحر

أولاً : الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة :

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة طبقاً للقانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ لا تسرى في شأنها المهلة الممنوحة لهذه المدارس بموجب المادتين ٥٥ من القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم المدارس الخاصة و ٩٩ من لائحته التنفيذية — مثال ذلك : شرط سلامة المبنى وصلاحيته — هذه المهلة مقصورة فحسب على الشروط التى استحدثها القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ .

ملخص الحكم :

أن المدارس الخاصة الموجودة وقت العمل بالقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ يجب أن تكون مستوفاة للشروط التى نص عليها القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة وأن المهلة الممنوحة لهذه المدارس بموجب المادتين ٥٥ من القانون و ٩٠ من اللائحة التنفيذية للقانون تقرررت لاستكمال الاحكام التى استحدثها القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ ، ولما كانت سلامة المبنى وصلاحيته من الشروط

التي نص القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ على وجوب توافرها في المدارس الخاصة وقد افتتحت مدرسة الرشاد الإسلامية الاعدادية بقلبيوب هذه الشروط فلا يكون ثمة وجه للقول بأن القانون الأخير رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ يفولها استكمال شرط سلامة المبنى خلال ثلاث سنوات من تاريخ صدوره لأن ذلك مقصور فحسب على الشروط التي استحدثها هذا القانون .

(طمن رقم ٢٩٤ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٨/٥/١٩٦٨)

ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٦)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ — اختصاص مدير التربية والتعليم بالاشراف على المدارس الحرة لا يفوله تنحية نظار المدارس أو مديريها بقرار منه .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه قد خوله مدير التربية والتعليم بالمنطقة من الاختصاصات ما يكفل له الاشراف التام على المدارس الحرة الداخلة في حدود اختصاصه وأحكام الرقابة عليها وعلى العاملين فيها الا أنه قد خلا من أى نص يفوله تنحية نظار تلك المدارس أو مديريها عن عملهم بقرار منه وأجاز أن توقع هذه التنحية كجزاء تأديبي يصدر به قرار من مجلس التأديب المنصوص عليه في المادة ٣٤ منه .

(طمن رقم ٨٨٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٣٢٧)

المبدأ :

عبارة « مدير التربية والتعليم » الواردة بالقانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٠ بشأن تنظيم المدارس الحرة — اطلاقها على مديري المناطق ومديري التعليم العام بالوزارة — انصرفها الى الفريقين اذا وردت مطلقة دون تحديد .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٠ بشأن تنظيم المدارس الحرة ، ومن الاطلاع على ميثاقية وزارة التربية والتعليم عام ١٩٥٥/١٩٥٦ ، أن عبارة « مدير التربية والتعليم » كما تطلق على مديري المناطق التعليمية ، تطلق كذلك على مديري التعليم العام بالوزارة ، فاذا جاءت هذه العبارة مطلقة دون تخصيص أخذت على اطلاقها ، وانصرفت الى الفريقين ، أما اذا وصفت بلفظ « الوزارة » فهي تنصرف الى مديري التعليم العام بديوان الوزارة ، وبأذا وصفت بلفظ « المنطقة » انصرفت الى مديري التعليم بالمنطقة .

ولما كانت هذه العبارة وردت في المادة ٣٦ من القانون المشار اليه الخاصة بتشكيل مجلس التأديب الاستثنائي مطلقة دون تخصيص ، مما يتعين معه اطلاقها على مديري التربية والتعليم بالمنطقة ومديري التعليم بالوزارة على السواء .

لهذا فان مدير التربية والتعليم الذي له رئاسة مجالس التأديب الاستثنائية يجوز أن يكون مديري التربية والتعليم بالمنطقة أو مديري التعليم بالوزارة .

(غتوى ٢٤٢ في ١٩٥٤/٣/٣)

ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

سلطة وزارة التربية والتعليم في تحويل مدرسة حرة من ابتدائية الى اعدادية في حي من أحياء المدينة — من الملامات المتروكة لجهة الادارة القائمة على مرفق التعليم — ترخصها في ذلك على ضوء الاعتبارات التي تزنها والمعاينات والبيانات التي تقوم بها — لارقابة للقضاء الادارى في ذلك مادام تصرفها مطابقا للقانون وخاليا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن الترخيص أو عدم الترخيص في تحويل مدرسة من ابتدائية الى اعدادية في حي من أحياء المدينة هي جميعها من الملامات المتروكة لتقدير جهة الادارة القائمة على مرفق التعليم ، وهي تترخص في ذلك حسبما تراه متفقا مع صالح الاشراف على نشر العلم وتربية أبناء الشعب بناء على ماتطمين هي اليه من الاعتبارات التي تزنها والمعاينات والبيانات التي تقوم بها ، وتقدير جهة الادارة في هذا كله لامعقب عليه مادام مطابقا للقانون وخاليا من اساءة استعمال السلطة . ومتى بان للمحكمة من تقارير المعاينات التي قام بها الموظفون المختصون ، ومن مذكرات رجال مناطق التعليم أن مدرسة المدعى لاتصلح للتحويل من ابتدائية الى اعدادية لاسباب مختلفة وملاحظات عدة ، فان الطعن في قرار التحويل يكون غير مستند الى أسباب جدية ، وغنى عن القول أن نشاط القضاء الادارى في وزنه للقرارات الادارية يبين أن يقف عند حد المشروعية أو عدمها في نطاق الرقابة القانونية ، فلا يجاوزها الى وزن مناسبات القرار وغير ذلك مما يدخل في نطاق الملامة التقديرية التي تملكها الادارة بغير معقب عليها فيها .

قاعدة رقم (٣٢٩)

المبدأ :

تحويل مدرسة اعدادية الى ابتدائية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة — النص الى ان التحويل يتم بالتدرج — مقصودة *

ملخص الحكم :

ان النص على تحويل المدرسة من اعدادية الى ابتدائية بالتدرج لا يعنى المعنى الذى ذهبوا اليه من وجوب اتمامه على عدة سنوات بقصر التحويل فى العام الدراسى الاول لتنفيذ القرار على فصول السنة الاولى الاعدادية التى تخلوا بانتقال شاغليها الى الصف الاعلى منها مع قصره فى السنة التالية على فصول السنة الاعدادية الثانية وهكذا الى أن يتم التحويل الكامل اذ أن مفهوم التحويل التدريجى كما قالت الحكومة بحق رخصة لديها تتعلق بالصالح العام لا بصالح صاحب المدرسة وترتبط بمكنة توفير الاماكن الصالحة المناسبة لتلاميذ هذه المدرسة ببقية المدارس الاعدادية بالمنطقة ومتى أمكن تدبير هذا المكان الصالح لا يكون ثمة محيص من نقل التلاميذ اليه بدلا من ابقائهم فى مكان غير لائق ولا مأمون *

(طعن رقم ٣٥٠ لسنة ١١ ق — جلسة ١٣/١/١٩٦٨)

رابعا : لجنة شؤون التعليم الحر :

قاعدة رقم (٣٣٠)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة — اختصاص لجنة شؤون التعليم الحر بالتحية عن النظارة — مقصور على المدارس الحرة المجانية *

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة الذي صدر في ظله القراران المطعون فيهما قد نص في المادة ٢٩ منه على اختصاصات لجنة شئون التعليم الحر — ومن بين هذه الاختصاصات (تنحية نظار المدارس في الحالات المنصوص عليها في المادة ٤٧) • وقد وردت المادة ٤٧ المشار اليها في الباب الثاني من القانون — وهو باب خاص بالمدارس الحرة المجانية — ونصت في الفقرة الثانية منها على أنه « يجوز بقرار يصدر من لجنة شئون التعليم الحر بناء على اقتراح مدير التربية والتعليم بالمنطقة تنحية صاحب المدرسة من النظارة اذا رأت من الاسباب ما يبرر ذلك » • ووفقا لاحكام هذين النصين يقتصر اختصاص اللجنة بالتنحية عن النظارة على المدارس الحرة المجانية — دون المدارس التي تتقاضى مصروفات التي خصص لها القانون الباب الثالث منه ولم يرد فيه حكم مماثل لنص الفقرة الثانية من المادة ٤٧ •

(ضمن رقم ٨٨٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٣٣١)

البدا :

لا يملك وكيل الوزارة الاستيلاء على المدارس الحرة — اختصاصات لجنة شئون التعليم الحر بهذا الاجراء — أساس ذلك من القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم المدارس الحرة — لا يغير من ذلك اطلاق وصف آخر على الاستيلاء لتمييز حقيقته •

ملخص الحكم :

بتطبيق احكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ وعلى ضوء ما اُفصح عنه المشرع في مذكرته الايضاحية وبمراجعة احكام القرار الوزاري رقم (٥١٢) لسنة ١٩٥٦ بتنفيذ احكام قانون تنظيم المدارس الحرة ، على مدرسة الدومين الابتدائية بكفر الأطرش لصاحبها ••••• يتضح

لهذه المحكمة بما لا يدع مجالاً للشك ، أنها مدرسة حرة مجانية داخل نطاق الاعانة ، وخاضعة لأحكام القانون رقم (٥٨٣) لسنة ١٩٥٥ وبالتالى فلا مراء فى ان المدرسة الحرة تتمتع بالحماية التى اضعافها القانون وبالحقوق التى رتبها لهذا النوع من المدارس ، وهى بهذا الوصف لها كيان ذاتى مستقل عن المبنى الذى تشغله والذى جرى تسليمه بموجب المحضر المؤرخ ١٩٥٧/٤/٣ الى وزارة التربية والتعليم . واذ ثبت مما تقدم أنه لا مدرسة الدمين الابتدائية الحرة المرخص لها فى اتباع نظام المجانية ، ولا صاحبها ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ قد خالف حكماً من أحكام القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ أو القرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ولم يصدر من المطعون عليه شئ مما يمكن ان يدخل تحت الاسباب التى حددها القانون. ولائحته التنفيذية للاستيلاء على المدرسة المذكورة ، كما وان قرار الاستيلاء على المدرسة (والذى عبرت عنه جهة الادارة بانه ضم المدرسة الحرة الى الوزارة لتصبح مدرسة حكومية لم يعرض على لجنة شئون التعليم الحر لتتخذ ما تراه فى شأن هذا الاستيلاء عليها بوصفها صاحبة الاختصاص الاصيل فى الاستيلاء على المدارس الحرة وفقاً لحكم الفقرة الرابعة من المادة (٤٩) من القانون رقم ٥٨٣ لسنة ١٩٥٥ ، وهذه مخالفة جوهرية لأحكام القانون وما رددته المذكرة الايضاحية فى هذا الخصوص من أن : « كثيرين أقدموا على فتح مدارس حرة فى أماكن غير مستوفاة لقومات المدرسة حتى أن بعضها لا يعدو أن يكون لايواء التلاميذ. ولا يجوز تسميتها مدارس الا تجاوزا . كما ان بعض المدارس ارتكبت مغالطات جسيمة أو وجد بها نقص يضر بحسن سير التعليم . فلما رأت الوزارة ان تحافظ على صحة أبناء الشعب ، وان ترعى ما يؤدى لهم من الوان الثقافة لم يستجب هؤلاء لنصائح الوزارة فى اجراء الاصلاحات المطلوبة . ولما اتجهت الوزارة الى اغلاق تلك المدارس انسطرت الى الالتجاء الى النيابة فالقضاء ، واستغرق ذلك مددا طويلة ظلت فيها تلك المدارس قائمة . ولذلك رأى جعل فتح المدرسة الحرة أو غلقها متوقفا على الترخيص الذى لا يحصل عليه صاحبه الا اذا استوفى كل الشروط اللازمة لحسن سير التعليم . كما استعيف عن نظام الاغلاق القضائى بالاغلاق الادارى بحيث تعلق المدرسة التى تفتح بغير ترخيص بقرار من وزارة التربية والتعليم . كما رأى ان يكون للوزارة حيال المدرسة التى تخالف القانون حق اغلاقها

أو الاستيلاء عليها ، وهناك من الضمانات ما يكفل العدالة حيث استحدثت لجنة شئون التعليم الحر لتعرض عليها مسائل غلق المدارس والاستيلاء عليها ، وتعويض أصحابها ، والنظر في التظلمات التي تقدم من أصحاب المدارس ، كما رؤى ان يمثل في هذه اللجنة أصحاب المدارس الحرة . وواضح بعد ذلك ان السيد وكيل الوزارة المساعد لا يملك الاستيلاء على هذا النوع من المدارس ولو اطلقت الجهة الادارية على هذا الاستيلاء وصفا آخر يسند حقيقة الاستيلاء . وترتبيا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه قد خالف أحكام القانون من وجهين : ليس فحسب لأنه صدر ممن لا يملك قانونا اصداره ، وانما أيضا لأنه قام على غير سبب يحمله . ومن ثم فيتمتع لما تقدم الغاؤه .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٢)

المبدأ :

قرار الاستيلاء على مدرسة حرة — صدوره مخالفا للقانون —
ثبوت ركن الخطأ في حق جهة الادارة — تأكيد ركن الضرر في جانب
المطعون عليه برفع يده بغير حق عن المدرسة وحرمانه من مصدر رزقه —
وضوح السببية بين الخطأ والضرر — وجوب التعويض — تقديره .

ملخص الحكم :

انه عن طلب المطعون عليه التعويض عن قرار الاستيلاء الذي انتهت هذه المحكمة في شأنه الى أنه ليس فحسب جاء مخالفا للقانون لصدوره من السيد وكيل الوزارة المساعد الذي لا يملك سلطة الاستيلاء على المدارس الحرة ، فذلك من اختصاص لجنة شئون التعليم الحر ، وانما أيضا لأن قرار الاستيلاء هذا قد قام على غير سبب يحمله . وترتبيا على ذلك يكون ركن الخطأ ثابتا في حق جهة الادارة ، وركن الضرر مؤكدا في جانب المطعون عليه برفع يده قهرا وبغير حق عن

المدرسة التي بائسها ورعاها قرابة خمسين عاما وحرمانه من مصدر رزقه الذي اغنى عمره في سبيله • ورابطة السببية بين الخطأ والضرر واضحة • وتقدر هذه المحكمة التعويض الذي يستحقه المطعون عليه عن ذلك كله تعويضا جامعا مانعا بمبلغ خمسمائة جنيه مراعية في ذلك أن المطعون عليه قد أفاد أيضا من نشاطه الطويل في هذا الضمار خلال النصف قرن الماضي ، فوائد مادية وأدبية لا يمكن التغاضي عنها • كما تقدر المحكمة أن في الغاء القرار المطعون فيه خير عوض عما أصاب الطاعن من أضرار أدبية •

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

قاعدة رقم (٣٣٣)

المبدأ :

شرط سعة فناء المدرسة — قرار الاستيلاء على المدرسة لم يستم توافره — صحيح — النمی عليه لأسباب لاحقة في المجال الزمني لصدوره وتنفيذه — لا يؤثر قانوننا على صحته مادام لا دليل على صدوره بقصر الكيد أو النفع الشخصي •

ملخص الحكم :

ان ما ينعم الطاعنان من ان القرار المطعون فيه لم يحقق الصالح العام ولا العدالة غير منتج ، ذلك ان ما يأخذانه على الوزارة في هذا الصدد لاحق في المجال الزمني لصدور القرار المطعون فيه وتنفيذه ، اذ مبناه تجريج تصرفات الوزارة بالنسبة للمدرسة بعد استيلائها عليها أي بعد صدور القرار المطعون فيه وتنفيذه ، وهو ما لا يؤثر قانوننا على صحة القرار المطعون فيه مادامت الواقعة التي قام عليها وهي ضيق الفناء صحيحة وما دامت هذه الواقعة تسوغ قانوننا تدخل الوزارة بالاستيلاء ومادام ليس ثمة دليل على ان القرار المطعون فيه قد صدر بقصد الكيد أو النفع الشخصي •

(طعن رقم ٧٣١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٤)

قاعدة رقم (٣٣٤)

المبدأ :

شرط سعة فناء المدرسة — القرار الوزاري رقم ٥١٢ لسنة ١٩٥٦ —
سلطة الوزارة في الترخيص في الاعفاء أو عدم الاعفاء من هذا الشرط —
منوطة بتقديرها في كل حالة على حدة ولا يحدها في ذلك الا غيب اساءة
استعمال السلطة — المطالبة بالاعفاء بحجة التماثل بين حالة فردية
وأخرى والزعم بأن في غير ذلك اخلالا بمبدأ المساواة — غير صحيح .

ملخص الحكم :

ان ما ينهيه الطاعنان على القرار المطعون فيه من أنه اخل بمبدأ
المساواة ، بمقولة ان الوزارة لم تستول على مدارس حرة كثيرة قامت
فيها تلك المخالفة ، مردود بان القرار الوزاري رقم ٥١٢ لسنة ١٩٥٦
اذ اولى الوزارة سلطة الترخيص في الاعفاء أو عدم الاعفاء من شرط
سعة الفناء فليس من شك في ان مناط هذا الاعفاء أو عدمه متروك زمامه
لتقديرها في كل حالة على حدها بحسب الظروف والاحوال بما لا وجه
معه لفرض القياس فرضا بناء على ادعاء من يدعى ذلك ويطلب بالاعفاء
بحجة التماثل بين حالة فردية وأخرى ، والزعم بأن في غير ذلك اخلالا
بمبدأ المساواة وتمييزا بغير مقتض — مادام التشريع ذاته هو الذي
سمح بالترخيص في الاعفاء أو عدمه في الحالات الفردية ، والترخيص
على هذا الاساس منوط بتقدير الادارة كفا سبق القول . واذ كان الاعفاء
في مثل هذه الحالات بمثابة منحة من الوزارة لصاحب الشأن تقررها
بناء على تفويض من التشريع ، فان الوزارة والحالة هذه تترخص في
منحها بسلطتها التقديرية وليس لصاحب شأن أن يجبرها على منحة
هذا الاعفاء مادام المشرع قد ترك الامر لمطلق تقديرها ولا يحدها في
ذلك الا عيب اساءة استعمال السلطة .

سادساً : القرار الصادر بضم مدرسة حرة :

قاعندة رقم (٣٣٥)

المبدأ :

القرار الصادر بضم مدرسة حرة لوزارة التربية والتعليم لتصبح مدرسة حكومية — يعد من قبيل الاستيلاء .

ملخص الحكم :

إذا جاء السيد وكيل وزارة التربية والتعليم المساعد واتر بقطه في ١٩٥٦/٩/٢ على المذكرة المعروضة عليه بتاريخ ١٩٥٦/٨/١٤ وموقع عليها باسم (عبد الرحمن ٠٠٠٠) باتخاذ الاجراءات فوراً لتسلم مبانى المدرسة وأرضها وكذلك الفدان الذى ترغب المصلحة التنازل عنه للمدرسة من مصلحة الاملاك الأميرية .

وهذا هو ما جاء بالبند ٣ من تأشيرته السيد وكيل الوزارة ٠٠ ثم بعد ذلك بالبند ٤ تضم المدرسة لوزارة التربية والتعليم وتصبح مدرسة حكومية . فلا جدال بعد ذلك فى أن نية الوزارة انصرفت بعبارة (تضم المدرسة لوزارة التربية وتصبح مدرسة حكومية) الى عملية استيلاء على مدرسة حرة لتصبح بالاستيلاء مدرسة حكومية أو أميرية . ولا يمكن أن يتأتى هذا الانقلاب فى المركز القانونى للمدرسة من حرة الى أميرية الا بقرار ادارى بقصد احدث أثر قانونى مترتب عليه . والواقع ان هذا التبدل فى المركز القانونى حصل قهراً عن صاحب المدرسة أو واضع اليد عليها أو المسئول عن ادارتها كمرفق للتعليم أو مؤسسة تؤدى رسالة التربية منذ خمسين عاماً وهى فى يد السيد اسكندر ٠٠٠ ٠٠ وفى أحكام كافة القوانين المنظمة للمدارس الحرة لا توجد عبارة (ضم المدرسة الحرة الى الوزارة لتصبح مدرسة حكومية) وانما يوجد فى أحكام هذه القوانين اصطلاح (الاستيلاء على المدارس أو غلقها) . ولا يغير من هذه الحقيقة الصحيحة شيئاً ان وزارة التربية وصفت عملها هذا بأنه مجرد استلام للمدرسة بأمر ادارى . فهذه عملية أخرى جاء امرها فى

البند الثالث من قرار السيد وكيل الوزارة حينما أمر باتخاذ الاجراءات فوراً لتسليم « مباني المدرسة » وأرضها وكذلك الغدان ، وقد تم ذلك فعلاً بمقتضى محضر التسليم لمباني المدرسة في ٣/٤/١٩٥٧ ، اما عملية ضم المدرسة لتصبح حكومية (البند ٤) فهذا هو الاستيلاء بعينه وان صدر على هذا النحو مخالفاً لأحكام القانون .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

سابعاً : صاحب المدرسة الحرة :

قاعدة رقم (٣٣٦)

المبدأ :

صاحب المدرسة الحرة — ليس لزاماً ان يكون صاحب المبنى الذي هو وعاء المدرسة أو صاحب الأرض التي يقوم عليها المبنى .

ملخص الحكم :

صاحب المدرسة الحرة أى صاحب المؤسسة التعليمية ليس لزاماً ان يكون هو صاحب المبنى الذي هو وعاء المدرسة ولا أن يكون صاحب الأرض أو الغدان الذي يقوم عليه المبنى الذي يضم بين جدرانه المدرسة أى المؤسسة . وقد يكون كذلك أحياناً ولكنه ليس لزاماً . هذا الوضع الظاهر كان دائماً في تقدير كافة التشريعات التي نظمت المدارس الحرة .

(طعن رقم ١٧٤١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٥/٨)

ثامناً : مدرسو التنظيم الحر :

قاعدة رقم (٣٣٧)

المبدأ :

لا يعتبر مدرسو المدارس الحرة موظفين حكوميين بل يعتبرون

مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس وتبرم عقود استخدامهم معها .

ملخص الفتوى :

تعتبر المدارس الحرة منشآت خاصة بعضها مملوك لأشخاص اعتبارية وبعضها مملوك ملكية فردية لأشخاص طبيعيين . ولكن المشرع رأى رعاية للمصلحة العامة أن يتولى تنظيم هذه المدارس الحرة فأصدر القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٤٨ بين فيه الشروط الواجب توافرها في هذه المدارس وأصحابها ومدرسيها وكيفية تأديتهم والالتزامات الواجب مراعاتها في التعليم والادارة كما تولى القرار الوزاري رقم ٧٩٨٩ الصادر تنفيذا لهذا القانون والمعدة بعض نصوصه بالقرار رقم ٩٨٧٣ الصادر في ٦ من يناير سنة ١٩٥٠ تفصيل هذه الشروط وما تمنحه الوزارة لهذه المدارس من إعانات لتيسير قيامها بنشر الثقافة والتعليم ويراعى في تحديد الإعانة تخصيص بعضها لمرتبات المدرسين والموظفين وبعضها للإيجار وبعضها كإعانة تعويض لرأس المال متى توافرت شروط خاصة .

ويتضح من مجموع نصوص القانون المشار اليه والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا له ان مدرسي وموظفي المدارس الحرة لا يعتبرون موظفين حكوميين بل مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس تبرم عقود استخدامهم بينهم وبين صاحب المدرسة وليست الوزارة طرف في هذه العقود . وكل ما هناك ان القانون المشار اليه نص في مادته الرابعة عشر على أنه لا تنتهي عقود هيئة التدريس الدائمة الا في نهاية الاجازة الصيفية من كل عام .

أما الإعانة التي تقوم الوزارة بمنحها للمدارس مقابل مرتبات المدرسين فهي إعانات تمنح لأصحاب المدارس الحرة اذا ما اتبعت نظام المجانية وطبقت مناهج الوزارة ولا تعتبر مرتبات مستحقة لهؤلاء المدرسين من الوزارة رأسا . كما ان هذه الاعانات ليست الزاما على الوزارة بل لها منحها ولها عدم منحها حيث نصت المادة ١٣ من القرار الوزاري رقم ٩٨٧٣ المشار اليه على أن منح أية إعانة من الإعانات الواردة في هذه اللائحة في سنة ما لا يستوجب منحها في سنة تالية . فللوزارة ان تقرر الغاء أو تخفيض أية إعانة سبق تقريرها بشرط اخطار المدرسة بذلك قبل ابتداء العام الدراسي بثلاثة شهور على الأقل .

ولا يغير في هذا المعنى قيام الوزارة بصرف المرتبات رأساً لهؤلاء المدرسين لأن هذا الاجراء أجيّز للوزارة القيام به طبقاً للمادة ١٤ من اللائحة التنفيذية التي نصت على انه لا تكون الاعانة مستحقة الدفع كلها أو بعضها الا بعد تحقق الوزارة من قيام المدرسة بتنفيذ ما وجه اليها من تعليمات وفرض عليها من اشتراطات ودفع ما في ذمتها من التزامات وبالأخص مرتبات المدرسين وإيجار المكان ، وللوزارة الحق في أن توجه كل الاعانة أو بعضها للوفاء بهذه الالتزامات جميعها لأربابها مباشرة اذا لم تكن المدرسة قامت بها .

ويتبين مما تقدم ان مدرسي وموظفي التعليم الحر الذين لم يعمدوا على الدرجات التي فتح بها اعتماد اضافي يظلون معتبرين موظفين لدى أصحاب المدارس الحرة التامين لها وليسوا موظفين حكوميين ، وبالتالي فان ما يتقاضونه من مرتبات ومكافآت لا يمكن اعتبارها الا أجوراً يتقاضونها من أصحاب هذه المدارس . أما الاعانات التي تمنحها الوزارة للمدارس الحرة فما هي الا ما هيأت لتمنحها لأصحاب المدارس متى توافرت شروط خاصة .

وحيث أن المادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٣٩ تنص على أنه متى بلغت سن الموظف أو المستخدم ستين سنة وجبت إحالته الى المعاش هتما ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء ، بإبقائه في الخدمة لمدة معينة ومنها يتضح انها خاصة بعدم إبقاء الموظف في وظيفته بعد بلوغه السن القانونية لأحاله الى المعاش ولا تنطبق على الحالة المعروضة حيث ان المدرسين أحيلوا فعلاً الى المعاش الا أنهم التحقوا بعد ذلك بخدمة المدارس الحرة معقود مبرمة بينهم وبين أصحاب هذه المدارس .

وحيث ان المكافآت التي يحصل عليها المدرسون المذكورون نظير عملهم بالمدارس الحرة لا يحصلون عليها من ميزانية الدولة انما يحصلون عليها من أصحاب المدارس ولا علاقة لهم بالوزارة وأن الاعانة التي تدفعها الوزارة انما تدفع اعلنة منها لأصحاب المدارس ومساعدة وتشجيعاً لهم في نشر التعليم بالمجان .

لهذا فقد انتفى قسم الزائى مجتمعاً الى أن مدرسي المدارس

الحرّة لا يعتبرون موظفين حكوميين بل مستخدمين لدى أصحاب هذه المدارس الذين تبرم عقود استخدامهم معهم .

وان المكافآت التي تدفع لهؤلاء المدرسين لا يمكن اعتبارها الا اجورا يتقاضونها من أصحاب هذه المدارس أما الاعانات التي تمنحها الوزارة للمدارس الحرّة نما هي الا ماهيات تمنحها لأصحاب هذه المدارس .

ومن ثم فان المادة ١٤ من قانون المعاشات الملكية رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ التي تنص على عدم ابقاء المستخدم في وظيفته بعد بلوغه السن القانونية مالم يصدر قرار من مجلس الوزراء لا تنطبق على هذه الحالات .

(فتوى ٤٢٦ في ١٢/٧/١٩٥٢)

قاعدة رقم (٣٣٨)

للبدا :

قرار المجلس الأعلى للتعليم العرب بتاريخ ١١/١٠/١٩٤٥ - تقريره
ترقية مدرسي التعليم الحر الى درجات معينة بعد قضائهم في الاشتغال بالتدريس مددا معينة - ينطبق على ذوي الخبرة من مدرسي المدارس المعانة من النوع الأول - عدم انطباقه عليهم اذا زال هذا الوصف عنهم بتميينهم في خدمة الحكومة - أسس ذلك - افادة من ضموا من مدرسي التعليم الحر الى خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر ١٩٥٠ من احكام القرار المذكور - استثناء من اصل عام .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر الصادر بجلسته المنعقدة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، والمعتمد من وزير المعارف وقتذاك في ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ ، انه اذ قرر اعتبار المدرسين بالتعليم الحر في الدرجة الثامنة بمضى خمس سنوات من تاريخ اشتغاله بالتدريس ،

على أن يعتبر منسيا إذا قضى ١٥ سنة في الدرجة الثامنة ، ويرقى الى الدرجة السابعة ، انه اذا قرر ذلك ، انما يعنى ذوى الخبرة من مدرسى المدارس المعانة من النوع الأول ، وقد وصف القرار المذكور هذا لنوع من المدارس الحرة بأنها « المدارس التي طبقت قواعد الانصاف على مدرسيها وهي التي كانت معانة قبل تقرير نظام المجانية في أكتوبر سنة ١٩٤٤ » هذا الى أن أحكام القرار المشار اليه ، انما قررت هذا الانصاف لهؤلاء المدرسين بوصفهم مدرسين بالتعليم الحر ، أى وهم يعملون فعلا بالتعليم الحر ، فلا مجال اذن لتطبيق أحكامه عليهم ، اذا زال هذا الوصف عنهم بتعيينهم في خدمة الحكومة ، وتحديد مجال التطبيق بالوصف المذكور ، واضح بجلاء : أولا : من النصوص الصريحة للقرار المبين آنفا ، وثانيا : من اختصاص المجلس الأعلى للتعليم الحر الذى لا يختص بناء على القرار الوزارى رقم ٦٤٧٥ الصادر في ٢٥ من يولية سنة ١٩٤٥ بتشكيله ، الا ببحث المسائل التى تخص التعليم الحر ، ومن ثم فالأصل الا تلحق آثار أحكام القرار سالف البيان بالمراكز الوظيفية للمدرسي التعليم الحر الذين عناهم ، بعد تعيينهم في خدمة الحكومة ، ولا مندوحة من الالتزام في هذا المصدد بالقواعد العامة للتعيين في وظائف الحكومة ، التى لا تسمح باستصحاب الموظف المعين ، لحالته السابقة على تعيينه ، الا في الحدود وبالقيدود التى تنظمها قواعد حساب معد العمل السابقة ، وغنى عن البيان ، أن هذه القواعد لا تشمل قرار المجلس الأعلى للتعليم الحر المشار اليه ، على أنه اذا كان من ضموا من مدرسي التعليم الحر هؤلاء الى خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، فيغيدون بعد ضمهم من أحكام القرار المذكور فان علة هذا الاستثناء انما مردها الى النص في قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على ضمهم بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والاقدمية وموعد العلاوة ، وبذلك رتبتم لهم السلطة المختصة بشئون موظفى الحكومة - على خلاف الأصل - حقا في استصحاب حالتهم السابقة ، وهو ما ينبغى بحكم طبيعة الاستثناء قصره عليهم دون غيرهم .

قاعدة رقم (٣٣٩)

المبدأ :

اعتبار مدرسي التعليم الحر الذين ضمو الى وزارة التربية والتعليم ولا يحملون مؤهلا في الدرجة الثامنة بعد مضي خمس سنوات في عمل فني — مدة الخمس السنوات المذكورة هي مدة خدمة قطيعة أخذت في الاعتبار — وجوب حسابها في المعاش طبقا لأحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بحساب مدد العمل السابقة في المعاش والمعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ يقضى بأن تحسب في المعاش بالنسبة الى الموظفين الذين تسرى عليهم أحكام القوانين أرقام ٥ لسنة ١٩٥٩ ، ٣٧ لسنة ١٩٦٩ ، ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ مدد العمل السابقة التي قضيت في غير الحكومة أو الهيئات ذات الميزانيات المستقلة التي يتقرر ضمها في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية الصادر بتاريخ ٢٠ فبراير سنة ١٩٥٨ أو طبقا لأية قوانين أو قرارات أخرى .

ومن حيث انه ثابت أن الوزارة عند ضم المطعون ضده الى خدمتها في أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ قد سوت حالته بضم مدة عمله في التعليم الحر من أول أكتوبر سنة ١٩٣٣ الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة . وأية ذلك انها عينته على الدرجة الثامنة بدلا من الدرجة التاسعة المقررة للمؤهل الحاصل عليه وهو ابتدائية الأثر مستندة في ذلك الى احتساب خمس سنوات من مدة عمله السابق كمدة خبرة فنية بديلة عن المؤهل المقرر للتعين على تلك الدرجة تطبيقا للقواعد التي قررها المجلس الاعلى للتعليم الحر والتي تقضى باعتبار مدرسي التعليم الابتدائي الذين ضمو لوزارة التربية والتعليم في درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومي واعتبار

من لا يحمل مؤهلا منهم في الدرجة الثامنة بعد مضي خمس سنوات في عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ • ثم حددت الوزارة أقدمية المطعون ضده في تلك الدرجة اعتبارا من أول أكتوبر سنة ١٩٣٨ أى بعد أن استبعدت من الأقدمية في تلك الدرجة مدة السنوات الخمس المشار إليها وبذلك تكون مدة عمل المطعون ضده السابقة في التعليم الحر قد روعيت بأكملها عند تسوية حالته • إذ حسبت الوزارة جزءا منها مقداره خمس سنوات في تقدير الدرجة التي عينته عليها وحسبت باقى المدة في أقدمية تلك الدرجة ومن ثم فلا اعتداد بما ذهبت إليه الجهة الادارية في طعنها من أن المدة من أول أكتوبر سنة ١٩٣٣ حتى أول أكتوبر سنة ١٩٣٨ اعتبرت عنصرا من عناصر الصلاحية في التعيين ولم تحسب في أقدمية الدرجة ذلك أن تلك المدة وهى مدة خدمة فعلية قضاها المطعون ضده في التعليم الحر لم تهدر عند تسوية حالته وإنما أخذت في الاعتبار وحسبت في تقدير الدرجة التي عين عليها وبذلك توفر بشأنها الشرط المقرر لحسابها في المعاش بالتطبيق للقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ وهى أن تكون تلك المدة قد تقرر ضمها في تقدير الدرجة •

(طعن رقم ٧٦٦ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٣٤٠)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٥/٣/٥ بضم مدد الخدمة السابقة لوظفى التعليم الحر — لايجوز أن تضم لهم مدة خدمة سابقة بموجب هذا القرار وما تلاه من قرارات تنطبق بهؤلاء العاملين أن يفيد منها بأكثر مما يفيد به زميله المعين بالحكومة أصلا ومن ثم لا يحق له الاستفادة من قواعد انصاف المنسحقين السابقة على تاريخ ضمه الى خدمة الحكومة إذ أن هذه القرارات استهدفت مساواة هؤلاء العاملين بزملائهم ممن سبق تعيينهم بالحكومة بدون تمييز وبالتالي فإن هذه القرارات لا تخول لهم في خصوص الترقيات الختمية من حيث

استحقاقاتها وشروطها والتاريخ الذى ترد اليه أقدمياتهم أكثر مما هو متبع فى الكادر الحكومى .

ملخص الحكم :

من حيث أنه لا حق للمدعى فى طلب أرجاع أقدميته فى الدرجة السابعة الى تاريخ أسبق من التاريخ الذى حصل فيه عليها اذ أن ضم مدة خدمته السابقة طبقا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ١٩٤٥/٣/٥ و ١٩٤٦/١٠/١٦ ، لا يقتضى على ما نص عليه صراحة فى كلا القرارين ، الا معاملته من حيث تقدير الدرجة والماهية والأقدمية على أساس مراعاة القواعد التى كانت قائمة فى كل كادر من الكادرات السابقة خلال فترة تطبيقه أو على أساس قرارات مجلس الوزراء الخاصة بالانصاف . أيهما أفضل . وهو قد عومل على هذا الأساس فعلا ، وأيا كان التاريخ الواجب رد أقدميته فى أولى درجات التعيين طبقا لها — فانه لايفيد من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٨ من يوليه سنة ١٩٤٣ ، بشأن انصاف المنسبين من مستخدمى الحكومة من الدرجة الخامسة فما دونها ممن قضوا لغاية آخر يونية ١٩٤٣ خمس وعشرون سنة فى درجاتهم بترقيتهم ترقية شخصية ، اذ أن الموظف المنسى الذى يفيد منه — على ما جرى به قضاء هذه المحكمة — هو الموظف الذى قضى فعلا قبل ٣٠ يونية سنة ١٩٤٣ فى درجته الحالية ، أى — الفعلية — لا الاعتبارية — خمس عشرة سنة ، اذ أن الأقدميات الفعلية لم يكن لها وجود عند صدور هذا القرار ، اذ لم تنظم الا بالقرار الصادر فى ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ ، وما تلاه ، وهو لا يفيد أيضا منه بعد تطبيق قانون المعادلات الدراسية عليه اذ انه وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أيضا لا يترتب على التسوية التى رتبها افادة الموظف من هذا القرار أو من القانون ٣٣٩ لسنة ١٩٥٢ المماثل — اذ الافادة من قواعد قدامى الموظفين مقصورة على تلك الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ فى المادة ٤٠ مكررا انه وليس ثمة من أساس للقول بأن موظفى التعليم الجر الذين تضم اليوم مدة خدمة سابقة طبقا للقرار الصادر فى ١٩٤٥/٣/٥ أو ما تلاه من قرارات بحساب مدد الخدمة السابقة يقيدون نتيجة لرد أقدميتهم فى أولى

درجات التعيين بحسابها بأكثر مما يفيد به نظراؤهم من المدرسين المعيّنين بالحكومة أصلا ، ومن ثم لا يحق له أن يفيد من قواعد انصاف المنسبين السابقة على تاريخ ضمه الى خدمة الحكومة هذا الى ان قرارات المجلس الأعلى للتعليم الحر في شأن أنصاف معلميها بما فيها قراره في ١١/٦/١٩٤٥ المشار اليه لا تتجه الى تقرير حقوق هؤلاء تزيد على ما كان لنظرائهم في الحكومة بل هي تقوم على مساواتهم بهؤلاء في حدود القواعد واجبة التطبيق عليهم ، وهي على ما سبق ذكره آنفا — لا تخول هؤلاء في خصوص الترقّيات الحتمية من حيث استحقاقها وشروطها والتاريخ الذي ترد اليه أكثر مما هو متبع في الكادر العام الحكومي .

(طعن رقم ٣٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٩/١/٢١)

قاعدة رقم (٣٤١)

المبدأ :

القواعد التنظيمية العامة التي انتظمت موظفي التعليم الحر — استعراض تلك القواعد — المساواة بين مدرسي التعليم الحر وزملائهم بالمدارس الأميرية — تحققها في تاريخ سابق على ضمهم الى الوزارة — النص في قرار مجلس الوزراء الصادر بضم مدرسي التعليم الحر على أن يكون الضم بحالتهم من حيث الماهية والدرجة والأقدمية — لم يكن مقصودا منه سوى أن تسوى حالتهم عند ضمهم وفقا للتسوية التي أجريت لهم قبل الضم على أساس تطبيق قواعد الانصاف وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة — مبنى ما تقدم .

ملخص الحكم :

في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ عقد المجلس الأعلى للتعليم الحر — المشكل بالقرار الوزاري رقم ٦٤٨٥ الصادر في ٢٥ من يولية سنة ١٩٤٥ لبحث المسائل التي تخص هذا التعليم — جلسته الثانية ، ونظر في المسائل المعروضة عليه ، ومن بينها المسألة السادسة ، وهي الخاصة

بانصاف ذوى الخبرة من مدرسى المدارس المعانة من النوع الأول (أى التى طبقت قواعد الانصاف على مدرسيها) • وقد تضمنت مذكرة المراقبة العامة للتعليم الحر المقدمة للمجلس فى هذا الموضوع أن هؤلاء المدرسين لا يستفيدون من تطبيق قرار المجلس الأعلى بجلسة أول سبتمبر سنة ١٩٤٥ الذى شرط وضعهم فى الدرجة الثامنة الفنية بمضى خمس سنوات من تاريخ التصفية ، واقتُرحت المراقبة اعفاءهم من هذا القيد واعتبار السنوات الخمس من تاريخ اشتغالهم بالتدريس ، على أن يعتبر من قضى ١٥ سنة منهم فى الدرجة الثامنة منسيا ويرقى الى الدرجة السابعة • وقد وافق المجلس على هذا المبدأ ، واعتمد الوزير هذا القرار فى ١١ من نوفمبر سنة ١٩٤٥ • وفى ٢٩ من فبراير سنة ١٩٤٨ عقد المجلس الأعلى للتعليم الحر جلسته العاشرة ، وناقش فيها مشروع كادر موظفى التعليم الحر ، ثم وافق عليه ، وقد نص فى المادة الأولى من هذا الكادر على أن « ينشأ لموظفى التعليم الحر كادر يتضمن القواعد الآتية : - ١ - درجات الكادر هى كما يلى : الدرجة الرابعة من ٤٢٠ ج الى ٥٤٠ ج فى السنة بعلاوة ٣٦ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة الخامسة من ٣٠٠ ج الى ٤٢٠ ج فى السنة بعلاوة ٢٤ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة السادسة من ١٨٠ ج الى ٣٠٠ ج فى السنة بعلاوة ١٨ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة السابعة من ١٢٠ ج الى ١٨٠ ج فى السنة بعلاوة ١٢ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة الثامنة من ٧٢ ج الى ١٢٠ ج فى السنة بعلاوة ٦ ج فى السنة كل سنتين ، الدرجة التاسعة من ٣٦ ج الى ٧٢ ج فى السنة بعلاوة ٦ ج فى السنة كل ثلاث سنوات • - ٢ - يعين فى الدرجة السادسة الحاصل على مؤهل عال ويمنح المرتب المقرر لمؤله فى الكادر الحكومى • - ٣ - يعين فى الدرجة السابعة الحاصل على مؤهل متوسط ومقرر له بالكادر الحكومى الدرجة السابعة ويمنح المرتب المقرر لمؤله فى الكادر الحكومى • - ٤ - يعين فى الدرجة الثامنة الحاصل على مؤهل متوسط ومقرر له فى الكادر الحكومى الدرجة الثامنة ويمنح المرتب المقرر لمؤله فى الكادر الحكومى • - ٥ - يعين فى الدرجة التاسعة ٥٠٠ » ، ونصت المادة الثامنة على أن « يعين فى الدرجة المخصصة لمؤله كل موظف معان بالتعليم الحر » ، كما نصت المادة ١١ على أن « تدفع وزارة

المعارف كل أو بعض مرتب الموظف المقرر له من اعتمادات اعانات التعليم الحر بميزانية الوزارة وتدفع ادارة المدرسة الحرة باقى المرتب ، وكل ذلك طبقا للقواعد المعتمدة من وزير المعارف » ، ونصت المادة ١٢ على أن « تمنح العلاوات الدورية والتكميلية طبقا للكاكدر الحكومى » ، وتضمنت المواد من ١٣ الى ١٨ أحكام الترقيات ومنح العلاوات والحرمان منها ، ونصت المادتان ١٩ و ٢٠ على أحكام وقتية ، فنصت الأولى على أن « الموظفين الحاليين يوضعون فى الدرجات التى تكون مرتباتهم الحالية ضمن حدودها ، ومن يستحق منهم علاوة أو علاوتين طبقا لأحكام المادة ٢٠ من هذا الكاكدر ووصلت هذه العلاوة أو العلاوتان بمرتبه الى بداية الدرجة التالية لدرجته ، يوضع فى الدرجة التالية لدرجته ، على الا يترقب على ذلك استحقاقه لعلاوة الترقية » ، ونصت المادة الثانية على أن « الموظفين الحاليين يمنحون من أول مارس سنة ١٩٤٨ علاوة (دورية أو تكميلية) من علاوات الدرجة التى يوضعون فيها اذا كانوا قد قضوا فى وضعهم الحالى — لم يتغير مرتبهم — أربع سنوات حتى هذا التاريخ وعلاوتين اذا كانوا قد قضوا فيه ٨ سنوات » . وقد تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة جاء بها « تلقت وزارة المالية كتابا من وزارة المعارف العمومية فى ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٠ تبدى فيها أنها فى سنة ١٩٤٣ شرعت فى تعميم المجانية بالمدارس الابتدائية وقررت صرف مرتبات مدرسى المدارس الحرة خصما على اعتماد الاعانات المقررة لمدارسه فى ميزانية وزارة المعارف ، وكانت مرتبات هؤلاء المدرسين أقل بكثير من مرتبات زملائهم مدرسى المدارس الأميرية ، لذلك شكوا هؤلاء من التفرقة بينهم وبين زملائهم فى الحقوق ، بينما قانون التعليم الحر أخضع مدارسهم لنظم الوزارة وتعليماتها ، فسوى فى الواجبات بين مدرسى المدارس الأميرية والمدارس الحرة ، والتمسوا مساواتهم بزملائهم وذلك بتعيينهم فى الوزارة وندهم الى المدارس الحرة ، على أن يعاملوا عند الضم معاملة زملائهم مدرسى مدارس مجالس المديريات والمدارس الحرة التى ضمت أو تضم الى الوزارة . ثم تطورت قضية مدرسى المدارس الحرة الى أن صدر قرار مجلس الوزراء فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ محتسبا لهم مدة خدمتهم كاملة فى الأقدمية وتحديد الماهية ،

وبذلك سويت حالتهم طبقا لهذا القرار ومعاملتهم من حيث الأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الاميرية . وفي منتصف يناير الماضى صدر قرار تعميم الجانية فى جميع مراحل التعليم ماعد التعليم العالى ، والقررت الوزارة بصرف مرتبات مدرسى المدارس الحرة جميعها ، واعتمدت المال اللازم لمواجهة هذه الحالة فى ميزانيه ١٩٥٠/١٩٥١ ، وبذلك أصبحت مسئولة عن مرتبات موظفيه منذ ذلك التاريخ . ولكن المدرسين لازالوا يشكون من الفوارق القائمة بينهم وبين مدرسى الوزارة من حيث أغلاق باب الترقية للدرجات والوظائف فى وجوههم وعدم حسابان مدة التعليم الحر فى المعاش عند تسلمهم إلى مدارس الوزارة بسبب وضعهم الشاذ ، إذ أن ترقيتهم فى الوظيفة تقف عند حد التدريس فى المدارس الثانوية أو نظارة بعض المدارس الابتدائية . ثم أضافت وزارة المعارف الى ما تقدم بأنه لما كان لهؤلاء المدرسين زملاء قد نقلوا فرادى الى الوزارة ولم يحتفظ لهم بالميزات التى احتفظ بها لزملائهم المدرسين فى المدارس الحرة التى ضمت الى الوزارة والتى سيحتفظ بها للمدرسين الذين سينضمون الآن . . . لذلك ترى معاملة الجميع معاملة واحدة بحيث يعامل المدرسون الذين سينضمون جملة والذين نقلوا قبل الآن فرادى معاملة زملائهم مدرسى مجالس المديریات ومدرسى المدارس الحرة الذين ضمت مدارسهم الى الوزارة والاحتفاظ لهم بكل الحقوق التى احتفظ بها لهؤلاء طبعا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ والكتب الدورية المفسرة لهما ، وتطلب اتخاذ الاجراءات اللازمة للموافقة على ما يأتى : أولا : ضم موظفى المدارس الحرة الى الوزارة وندهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ونقلهم الى الباب الأول . ثانيا : الاحتفاظ لهم ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها وبكافة حقوقهم المكتسبة للفنيين منهم والاداريين على السواء من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة فى المعاش وفى أقدمية الدرجة والماهية والملاوة . ففيمما يتعلق بالطلب الخاص بالاحتفاظ لهم وزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التى هم عليها وبكافة حقوقهم

المكتسبة الى آخر ما جاء في الفقرة ثانيا وما يترتب على هذا الطلب من آثار ، تقوم وزارة المالية الآن بإجراء البحث اللازم بهذا الشأن ، وستتقدم الى مجلس الوزراء بنتيجة هذا البحث في الوقت المناسب . أما فيما يتعلق بالطلب الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة وندهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ونقلهم الى الباب الأول ، فقد تقدمت وزارة المعارف ببيان الكادر المقترح لهؤلاء الموظفين ، وهي ترى انشاء ١٠٦٤٤ وظيفة في ميزانية فرع ٤ (التعليم العام موزعة على الوجه الآتي) ، وبعد أن أوردت المذكرة بيان الدرجات من الرابعة الى التاسعة ومربوط كل درجة وجملة متوسط المربوط قالت « ولا ترى وزارة المالية مانعا من الموافقة على طلب وزارة المعارف في حدود المبلغ المطلوب وقدره ٩٠٠.٠٠٠ ج في السنة ، غير أنه لما كان لا ينتظر أن يتم صدور القانون الخاص بالاعتماد الاضافي اللازم قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بعد انعقاد البرلمان فان المبلغ اللازم للمدة الباقية في السنة الحالية يقتصر على ٢٢٥.٠٠٠ ج ، وهو ما يقتضي فتح اعتماد اضافي به » .

وقد وافق مجلس الوزراء في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ على رأى اللجنة المالية المبين في هذه المذكرة ، وأعد مشروع القانون بفتح الاعتماد الاضافي المطلوب ، وصدر به القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ ، ثم تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة أخرى رقم ١/١/٢٩٩ معارف ، بدأتها بالإشارة الى ما قضي به قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ من : أولا - ضم موظفي المدارس الحرة الى وزارة المعارف وندهم للعمل بمدارس التعليم الحر وانشاء الوظائف اللازمة لهذا الغرض وانشاء وظائف لهم ، وصدر القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ بفتح الاعتماد الاضافي اللازم على مسبق بيانه ، وثانيا - أن تتقدم وزارة المالية في الوقت المناسب الى مجلس الوزراء بنتيجة بحث ماتطلبه وزارة المعارف من الاحتفاظ لهؤلاء الموظفين وزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها وبكافة حقوقهم المكتسبة للفنيين والاداريين على السواء من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة في المعاش وفي أقدمية الدرجة والمهنية والملاوة . . . ، ثالثا - وبناء على ما قامت به وزارة المالية

من البحث أوضحت وزارة المعارف بكتابها المؤرخ ١٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ ما يأتى : (١) اتبعت وزارة المعارف العمومية فى تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى أتبعتمهم مدرسى الحكومة، وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسبين وقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة . وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم فى درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومى واعتبر من لا يجمن مؤهلا منهم فى الدرجة الثامنة بعد مضى ٥ سنوات فى عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، واتبع فى ترقيةاتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومى ، وأقرت المالية هذا الاجراء بكتابها رقم ٧٨ — ١٨٦/١ م ٣ فى ٢٣ من مارس سنة ١٩٤٩ . والمطلوب الاحتفاظ لهؤلاء المدرسين بهذه الأقدميات والمهايات فى الدرجة والعلاوة على أن تسرى هذه الأحكام على من كان منهم بالتعليم الحر وضم قبل ذلك . (٢) ينقل كل موظف الى الدرجة المعادلة لدرجته فى التعليم الحر على أن تحسب أقدمياتهم فى الدرجة من يوم حصوله على ما يعادلها فى التعليم الحر واعتبار آخر علاوة منها أساسا للعلاوة التالية ، فمثلا : أ — ناظر مدرسة حرة يحمل دبلوم المعلمين العليا سنة ١٩٣٠ فى الدرجة الخامسة ينقل الى الدرجة الخامسة الماثلة لدرجته . ب — مدرس حاصل على المالية مع أجازة التدريس سنة ١٩٤٥ عين فى أول نوفمبر سنة ١٩٤٥ ومرتبته ١٥ جنيها فى السادسة ينقل الى الدرجة السادسة . ج — مدرس آخر دخل الخدمة سنة ١٩٠٨ ومعه صلاحية التعليم ومرتبته الآن ١٤ر ج فى الدرجة السابعة قيد على الثامنة سنة ١٩١٣ ثم رقى الى السابعة منسيا سنة ١٩٤٣ ينقل الى الدرجة السابعة ٠٠٠ وهكذا . وبعد أن أشارت المذكرة الى ما يتبع بشأن تثبيت هؤلاء الموظفين والى الدرجات وعددها ١٠٦٤٤ التى انشئت لهم والاعتماد المالى الذى ففتح ، انتهت الى أنها بحثت هذا الموضوع ورأت ما يأتى : (١) الموافقة على نقل جميع موظفى ومستخدمى مدارس التعليم الحر الذين ضمو لخدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ كل منهم بحالته من حيث الماهية والدرجة وأقدميته فيها وموعد علاوته . (٢) أما الذين عينوا فى الحكومة قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ فإن اللجنة ترى أن

حالتهم قد سويت نهائيا باحتساب مدد خدمتهم السابقة في التعليم الحر كاملة في الأقدمية وتمديد الماهية طبقا لقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، (٣) الموافقة على أن يفتح اعتماد اضافى آخر قدره ١٤٩٠٠٠ ج ٠ (٤) عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون معاشات ينظم قواعد التثبيت لجميع موظفى الحكومة ٠ وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على رأى اللجنة المالية المبين في هذه المذكرة وعلى هدى ماورد بقرارات المجلس الأعلى للتعليم الحر السالف ذكرها وماورد بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ، أصدر المدير العام للتعليم الحر منشورا بقواعد تقدير مرتب المدرسين بالتعليم الحر ، نص فيه على ما يأتى :

١ — كل من عين بعد أول مارس سنة ١٩٤٦ لا يستحق علاوة الى الآن ويثبت له المرتب المقرر لمؤله فقط طبقا لقواعد الانصاف أو مرتب خمسة جنيهاات المقرر لغير ذوى المؤهلات اذا لم يكن حاصلا على مؤهل ٢ ٠ — كل من عين في السنتين ١٩٤٢ ، ١٩٤٣ أو قبل أول مارس سنة ١٩٤٤ منح علاوة في سنة ١٩٤٨ ، وكل من عين قبل أول مارس سنة ١٩٤٥ منح علاوة في مارس سنة ١٩٤٩ ، وكل من عين قبل أول مارس سنة ١٩٤٦ منح علاوة في سنة ١٩٥٠ ، ٣ — من كان آخر علاوة منحصا لم تتعد أول مايو سنة ١٩٤٣ منح علاوة في مارس سنة ١٩٤٨ ، وكل من منح علاوة في مايو سنة ١٩٤٤ منح علاوة أخرى في مارس سنة ١٩٤٩ ، ٤ — الذين لا يستحقون علاوة طبقا لهذه القواعد يثبت لهم : (أ) المرتب الأولى المقرر للمؤهل طبقا لقواعد الانصاف اذا كان معينا الى أن تبحث حالتهم (ب) الذى لا يحمل مؤهلا يمنح مرتبا قدره خمسة جنيهاات الى أن تبحث حالته ٠ — ٥ — ٠٠٠ — ٦ — ٧٠٠٠ —

— بعض المدارس تدفع لمدرسيها مرتبات أعلى مما يستحقونها طبقا لما ورد في كشوف التسوية لأن لهم مدة خدمة سابقة أو لقواعد الانصاف ، لأن ليست لهم مدة أو ضموا هذا العام ، فهؤلاء لا ينظر لمرتباتهم الممنوحة لهم من المدارس ويمنحون المرتبات المقررة طبقا لاذن التسوية أو لقواعد الانصاف ، ٨ — ٠٠٠ ٠ — كما أصدر المدير العام للتعليم الحر منشورا آخر في ٢٢ من مايو سنة ١٩٥١ بقواعد تحديد الأقدمية

في الدرجة وتقدير الماهية وتاريخها لموظفي التعليم الحر المنضمين للحكومة ، تكلم فيه في البند أولا عن العلاوات ، وفي البند ثانيا عن الإقدمية ، وفي البند ثالثا عن الماهيات ، وقد جاء بالفقرة (١) من هذا البند ان « كل موظف في التعليم الحر تقدم في آخر سنة ١٩٥٠ بيانا بحالته وفيه ايضاح عن مؤهلاته الدراسية ومدد خدمته السابقة وماهيته الحالية ، وهذا البيان معتمد من رؤسائه ، وفي بعض الحالات ستجدون ان الماهية التي كتبها الموظف تزيد عن الماهية القانونية التي منحها ومثبتة باذن التسوية أو باذن التعمين ، وذلك لأن الموظف كتب ماهيته القانونية مضافا اليها الزيادة التي يمنحها من ناظر المدرسة ، ففي مثل هذه الحالة لا يلتفت بتاتا للماهية التي اوضحها الموظف في بيانه بل ينظر الى الماهية القانونية الواردة في اذن التسوية أو في اذن التعمين ، ويضاف اليها العلاوات المستحقة طبقا للأوضاع السابقة » . وجاء في البند رابعا انه : « يلاحظ أن بعض المدرسين كانوا بمدارس غير معانة من الوزارة . وطبقا لقواعد المجانية ضموا للتعليم الحر في أكتوبر ١٩٥٠ وصرفت اليهم مرتباتهم من الوزارة من هذا التاريخ — هؤلاء لم تبحث حالتهم بعد ، ولم يعمل لهم أذونات تسوية ، فيراعى ضمهم للحكومة في أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بالماهية المقررة للمؤهل الدراسي بصفة مؤقتة الى أن تبحث حالتهم » . وفي ٢٩ من يولية سنة ١٩٥١ أصدرت لجنة ضم موظفي المدارس الحرة للوزار منشورا ببيان ما تم الاتفاق عليه لاتخاذة أساسا للتسويات التي تجرى لموظفي التعليم الحر : « أولا — المدرسون بالمدارس الاجنبية أو الخاصة أن كانوا من أصحاب المؤهلات يعينون بالدرجة والماهية المقررتين لمؤهلاتهم ، وأن كانوا من ذوي الصلاحية يعينون بالماهية المقررة لهم وقدرها خمسة جنيهاً في الدرجة التاسعة وذلك بصفة مؤقتة الى أن تفحص حالتهم ... ثم تطبق عليهم قواعد التسوية المنوّه عنها في قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، ثانيا — المدرسون بالمدارس الحرة ويتقاضون ماهيات أكبر من الماهيات المقررة طبقا لقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ . وتتصل مدابرسهم قيمة الفرق بين الماهية

القانونية والمهنية التي يتقاضونها فعلا — هؤلاء ينقلون بماهياتهم ودرجاتهم القانونية فقط ٠٠ »

والذى يبين مما سبق ايراده مفصلا أن ضم مدرسى التعليم الحر الى الوزارة قام أساسا على مبدأ مساواتهم بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد المهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية . وقد كان هذا هو ما اتبعته الوزارة في شأنهم ، ذلك أنها كانت قد سوت حالتهم قبل ضمهم الى الوزارة على أساس وضعهم في الدرجات المقررة لمؤهلاتهم أن كانوا من حملة المؤهلات الدراسية ، وبوضعهم في الدرجة التاسعة أن كانوا من ذوى الصلاحية على أن يمنحوا الدرجة الثامنة بعد خمس سنوات من اشتغالهم بالتدريس ، ثم درجت مرتبتهم — بعد ضم مدد الخدمة السابقة — طبقا للقواعد المقررة في شأن موظفى الحكومة ، وبذلك يتحقق مبدأ المساواة بين جميع الزملاء في الحقوق بعد أن تساوا في الواجبات . فلم يكن المقصود من ضم مدرسى التعليم الحر بحالتهم من حيث المهية والدرجة والأقدمية إلا أن تسوى حالتهم عند ضمهم الى الوزارة وفقا للتسوية التى اجريت لهم قبل الضم على أساس تطبيق قواعد الانصاف وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة . وقد كشفت مذكرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ عن صحة هذا النظر في وضوح ، حيث ورد بها أن وزارة المعارف اتبعت « في تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر القواعد التى اتبعتها الوزارة مع مدرسى الحكومة ، وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسبين وقرارى ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ و ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ مع ضم مدد خدمتهم السابقة كاملة طبقا للقواعد المقررة . وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتبارهم في درجات مملثة لدرجات الكادر الحكومى ، واعتبر من لا يحمل مؤهلا منهم في الدرجة الثامنة بعد مضى خمس سنوات في عمل فنى تطبيقا لكادر سنة ١٩٣٩ ، واتبع في ترقياتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومى ، وأقرت المالية هذا الاجراء بكتابها رقم م ٧٨ — ١٨٦/١م ٣ المؤرخ ٢٣ من مارس سنة ١٩٤٩ ، والمطلوب الاحتفاظ لهؤلاء

المدرسين بهذه الأقدميات والمهائيات في الدرجة والملاوة على أن تسرى هذه الأحكام على من كان منهم بالتعليم الحر وضم قبل ذلك « . يؤكد ذلك ويجليه ما رده كادر موظفي التعليم الحر في مادته الأولى من إنشاء درجات لموظفي التعليم الحر مماثلة لدرجات الكادر الحكومي، ومن النص على أن يعين في الدرجة السادسة الحاصل على مؤهل عال ويمنح المرتب المقرر لمؤهله في الكادر الحكومي ٠٠٠ الى آخر ماورد بتلك المادة على ما سبق بيانه ، ومانص عليه في المادة الثامنة من أنه « يعين في الدرجة المخصصة لمؤهله كل موظف معان بالتعليم الحر » . فالملاط في تحديد درجة الموظف بالتعليم الحر هو بالمؤهل الحاصل عليه ، ثم تتم تسوية حالته بعد ذلك طبقاً للأوضاع المقررة في الكادر الحكومي وفي قرارات ضم مدد الخدمة السابقة .

(طعن رقم ١٥٦٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٣٤٢)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ قضى بضم جميع موظفي ومستخدمى مدارس التعليم الحر للحكومة من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته — هذا الضم قام على مبدأ مساواة مدرسى التعليم الحر بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد المهية معاملـة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية — موظفي التعليم الحر الذين كانوا في خدمته في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم معينين في خدمة الحكومة اعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ — حقوقهم في هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الذى تضمنته مذكـرة اللجنة المالية التى وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ — القرارات الفرعية التى تصدر بالتطبيق لذلك هى قرارات تنفيذية لأوضاع نشأت بمقتضى القرارات المشار إليها — التراخى في

اصدارها لا يفول دون انعطاف اثرها الى اول ديسمبر سنة ١٩٥٠
بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

ملخص الفتوى :

أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١
تضى بضم جميع موظفي ومستقدمي مدارس التعليم الحر للحكومة
من ١٢/١/١٩٥٠ كل منهم بحالته . وعلى أثر صدور هذا القرار
قامت الوزارة ببحت ملفات خدمة هؤلاء العاملين البالغ عددهم وقتئذ
١٠٦٤٤ وأخذت في اصدار القرارات المتعلقة بضمهم تباعا واستغرق
ذلك سنوات طويلة وما زالت مديريات التربية والتعليم تتخذ اجراءات
الضم كلما استكملت المستندات المتعلقة بها . وكان السيد /
الحرس بالوزارة - أحد هؤلاء الذين طبق عليهم قرار مجلس الوزراء
سالف الذكر وهو حاصل على شهادة خبطاط سنة ١٩٤٢ وشهادة
التخصص في الخط والتذهيب سنة ١٩٤٥ وصلاحية رقم ٥٨٥ لسنة
١٩٤٦ وقد صدر قرار الوزارة رقم ٢٩٥ بتاريخ ١١/٣/١٩٥٨ في شأن
ضم موظفي التعليم الحر الى خدمة الوزارة وبمقتضاء اعتبر في الدرجة
التاسعة (نظام قديم) اعتبارا من ١٧/١٠/١٩٤٩ وهو تاريخ قيامه
بالعمل في آخر مدرسة حرة اشتغل بها في ١٢/١/١٩٥٠ ثم رقى الى
الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة في ٢١/٧/١٩٥٨ ولما كان لسيادته مدة
خدمة سابقة بالتعليم الحر منذ ١/٩/١٩٣٢ فقد تقدم بطلب لحسابها
الا أن ديوان الموظفين رأى - عند عرض الأمر عليه - بكتابه المؤرخ
في ١٦/٩/١٩٦٣ عدم أفادته من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥
من فبراير سنة ١٩٥١ باعتباره قد شغل الدرجة التاسعة من
١١/٣/١٩٥٨ في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي
الدولة وقواعد هذا القانون وما صدر بناء عليها من قرارات بشأن ضم
مدد الخدمة السابقة لاتجيز حساب مدة خدمته سالف الذكر باعتباره
من غير الحاصلين على مؤهلات دراسية . بيد أن السيد المذكور عاد
فتقدم بنظام قيد برقم ٦٨٤/٦٢/٦٤ التمس فيه إعادة النظر في
طلبه استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة
١٩٤٥ وأبدى السيد مفوض الدولة عند بحثه لهذا التظلم رأيا يرفض

تظلّمه الأمر الذي دعاه الى إقامة الدعوى رقم ١٣٢ لسنة ١٢ ق امام المحكمة الادارية لوزارات التربية والتعليم والتعليم العالي والعمل والارشاد القومي - مطالبا فيهما بأحقّيته في ضم مدة خدمته السابقة من ١٩٣٢/٩/١ الى ١٩٥٠/١١/٣١ الى مدة خدمته الحالية في أقدمية الدرجة تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٥/٣/٥ وما يترتب على ذلك من آثار مع الزام الجهة الادارية بالمصروفات ومقابل اعتبار المحاماه بتاريخ ١٩٦٦/٤/١٨ حكمت هذه المحكمة برفض الدعوى والزام المدعى بالمصروفات وباعادة العرض على ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والادارة والحاسبات أفقت بكتابها رقم ٤٧٩٣ في ١٩٦٨/٢/٢٢ بأنه لاوجه لما يطالب به السيد المذكور بعد أن استقر مركزه القانوني التنظيمي بحكم محكمة حائز لحجيه الشيء المحكوم فيه ولايجوز لجهة الادارة التنازل عن الحكم الصادر لمصلحتها ويتعين تنفيذها خصوصا وأنه لم يظمن فيه . وبناء على ذلك ثار التساؤل عن مدى جواز تعديل القرار الصادر بضم السيد المذكور لخدمة الوزارة واعتباره في الدرجة الثامنة (نظام قديم) من ١٩٣٧/٩/١ أى بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ اشتغاله بالتعليم الحر في ١٩٣٣/٩/١ استنادا الى أحكام كادر سنة ١٩٣٩ وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ .

ومن حيث أنه ولئن كانت الأحكام التي حازت قوة الأمر المقضى تكون حجة بما فصلت فيه بحيث لاتجوز المجادلة في الحجية متى اتحد الفصوم والموضوع والسبب إلا أنه يتعين في هذا المجال التمييز بين السبب والمحل فقد يتحد المحل في الدعوى ويتعدد السبب ومن ثم لا يكون للحكم الصادر في الدعوى الأولى حجية الأمر المقضى في الدعوى الثانية اذا ما اتحد المحل في كلا الدعويين واختلف السبب الذي قامت عليه كل منهما . كذلك فإنه من المقرر أن الحجية انما تكون لمنطوق الحكم لا لأسبابه الا اذا ارتبطت الأسباب بالمنطوق ارتباطا وثيقا بحيث لا يقوم بدونها .

ومن حيث أنه على مقتضى ذلك اذا كان الثابت أن موضوع الدعوى التي قضى فيها الحكم الصادر في ١٩٦٦/٤/١٨ المشار اليه -

هو طلب الحكم بأحقية السيد المذكور في ضم مدة خدمته السابقة تطبيقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ بينما الطلب المعروض يتعلق بتعديل قرار ضمه للوزارة واعتباره في الدرجة الثامنة (نظام قديم) من ١٩٣٧/٩/١ استناداً الى كادر سنة ١٩٣٩ وقرار مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ فان الحكم الذي صدر في هذه الدعوى لا يكون له حجية الأمر المقضى بالنسبة لهذا الطلب الأخير لاختلاف السبب الذي قام عليه عن ذلك الذي تأسست عليه الدعوى وبهذه المثابة لا تحول حجية الحكم دون بحث هذا الطلب طبقاً لما ينص القانون . أما ما أورده الحكم في أسبابه من إشارة الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ فإنه لا يحوز الحجية لعدم ارتباطه بمنطوق الحكم الذي يقوم بدونه .

ومن حيث أن ضم مدرسى التعليم الحر الى الوزارة قام أساساً على مبدأ مساواتهم بزملائهم مدرسى المدارس الأميرية من حيث تطبيق قواعد الانصاف عليهم وقرارات ضم مدد الخدمة السابقة بحيث يعاملون من حيث الدرجة والأقدمية وتحديد الماهية معاملة زملائهم مدرسى المدارس الحكومية ، وقد كشفت مذكرة اللجنة المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ عن صحة هذا النظر فأشارت الى أن وزارة المعارف العمومية أتبعته في تسوية حالة مدرسى مدارس التعليم الحر للقواعد التي أتبعتها الوزارة مع مدرسى الحكومة وذلك بتطبيق قواعد الانصاف والمنسبين وقراري ١٩٤٥/٣/٥ ، ١٩٤٦/١٠/١٦ مع ضم مدة خدمتهم السابقة كاملة طبقاً للقواعد المقررة - وقد قرر المجلس الأعلى للتعليم الحر اعتباره في درجات مماثلة لدرجات الكادر الحكومي واعتبر من لا يحمل منهم مؤهلاً في الدرجة الثامنة بعد مضي خمس سنوات في عمل فنى تطبيقاً لكادر سنة ١٩٣٩ وأتبع في ترقيةاتهم وعلاواتهم أحكام الكادر العام الحكومي وأقرت وزارة المالية هذا الاجراء بكتابها رقم ٣٨١/١-٧٨ م ٣ بتاريخ ١٩٤٩/٣/٢٣ .

ومن حيث أن موظفى التعليم الحر الذين كانوا في خدمته في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ تعد نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم

معينين في خدمة الحكومة • اعتباراً من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وأن حقوقهم في هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ وهو القرار الذي تضمنته مذكرة اللجنة المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ومن ثم فإن القرارات الفردية التي تصدر بالتطبيق لذلك لاتعدو أن تكون قرارات تنفيذية لأوضاع نشأت بمقتضى القرارات المتعار إليها ولا يحول التراخي في إصدارها دون انعطاف أثرها إلى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار •

ومن حيث أنه ترتباً على ذلك فإن قرار ضم السيد المذكور لخدمة الوزارة رقم ٢٩٥ الصادر في ١١/٣/١٩٥٨ استناداً إلى قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ — يجب أن يتقيد بالتسوية التي نص عليها هذا القرار وأذ خرج عليها بإصدار مدقمة السيد المذكور في التعليم الحر رغم ثبوتهما يكون قد خالف قواعد قرار مجلس الوزراء المشار إليه ويتعين تصحيحه بما يتفق وقواعده ودون أن تلحقه الحصانة القانونية التي لاتنسحب على التسويات المستمدة مباشرة من القواعد التنظيمية التي قررتها •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أحقية السيد /
المدرس بالوزارة في تسوية حالته طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ المشار إليه •

(بنوى ٣٢٠ في ١٩٧٢/٤/٤)

قاعدة رقم (٣٤٢)

المبدأ :

موظفو التعليم الحر الذين ضمو إلى وزارة التربية والتعليم تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ — القواعد الخاصة بتسوية حالاتهم — يعتبرون معينين في الحكومة بدءاً من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ويكسبون مراكز ذاتية مباشرة من هذا

القرار — وضع القرارات الفرعية التي تصدر بتنفيذ هذا — لا تعدو ان تكون قرارات تطبيقية أو تنفيذية فينطفئ أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

ملخص الفتوى :

في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ رفعت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء مذكرة بينت فيها نقلا عن كتاب لوزارة التربية والتعليم مؤرخ ٢٤ من أغسطس سنة ١٩٥٠ حالة مدرسي التعليم الحر ، والمراحل التي مرت بها منذ سنة ١٩٤٣ حين شرعت الوزارة في تلك السنة في تعميم المجانية بالمدارس الابتدائية وقررت صرف مرتبات مدرسي المدارس الحرة ، خصما على اعتمادات الاعانة المقررة لهذه المدارس في ميزانية الوزارة الى منتصف يناير سنة ١٩٥٠ حتى صدر قرار تعميم المجانية في جميع مراحل التعليم ما عدا التعليم العالي . وخلصت المذكرة من ذلك الى ان وزارة التربية والتعليم طلبت الى اللجنة المالية اتخاذ الاجراءات اللازمة للموافقة على عدة أمور أرادت بها الوزارة معاملة الموظفين الذين سينضمون اليها الآن ، جملة ، معاملة زملائهم من المدرسين الذين نقلوا الى الوزارة من مجالس المديرية ومن المدارس الحرة قبل ذلك ، وهم الذين صدر في شأنهم قرار مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ وفي ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ ، وازافت مذكرة اللجنة المالية الى ذلك « فيما يتعلق بالطلب الخاص بالاحتفاظ لهم ولزمائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها ، وبكافة حقوقهم المكتسبة » . وما يترتب على ذلك من آثار — تقوم وزارة المالية الآن باجراء البحث اللازم بهذا الشأن ، وسقدم الى مجلس الوزراء بنتيجة هذا البحث في الوقت المناسب ، أما فيما يتعلق بالطلب الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة ، وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر ، خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ، ونقلهم الى الباب الأول — فقد تقدمت وزارة التربية والتعليم ببيان الكادر المقترح لهؤلاء الموظفين وهي ترى انشاء ١٠٦٤٤ وظيفة في ميزانية فرع (التعليم العام) موزعة ما بين الدرجات من الدرجة الرابعة الى التاسعة . ولا ترى وزارة المالية مانعا من الموافقة على

طلب وزارة التربية والتعليم في حدود المبلغ المطلوب وقدره ٩٠٠٠٠٠ ج في السنة ، غير أنه لما كان لا ينتظر ان يتم صدور القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافي اللازم قبل أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، بعد انعقاد البرلمان — فان المبلغ اللازم للمدة الباقية في السنة الحالية يقتصر على ٢٢٥٠٠٠ ج . وهو ما يقتضى فتح اعتماد اضافي به » .

وقد وافق مجلس الوزراء على هذه المذكرة بجلسته المنعقدة في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، واعد مشروع القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافي المطلوب . وصدر بذلك القانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ .

وفي ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ ، تقدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء بمذكرة بدأتها بالاشارة الى ما قضى به قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ . ثم عقيبت على ذلك ببيان نتيجة ما قامت به وزارة المالية من بحث بشأن الطلب الخاص بالاحتفاظ لموظفي التعليم الحر ولزملائهم الذين عينوا فرادى بالحالة التي هم عليها وبكافة الحقوق المكتسبة للفنيين منهم والاداريين على السواء ، من حيث التثبيت وحساب مدد الخدمة السابقة في المعاش وفي أقدمية الدرجة والماهية والعلاوة اسوة بالمعاملة التي عومل بها زملائهم من موظفي مجالس المديرية وموظفي المدارس الحرة الذين ضمت مدارسهم للوزارة ، وعوملوا بقراري مجلس الوزراء الصادرين في ١٩٤٥/٣/٥ وفي ١٩٤٦/١٠/١٦ وأوضححت المذكرة القواعد التي اتبعتها وزارة التربية والتعليم في تسوية حالة مدرسي مدارس التعليم الحر والقواعد التي اقترحتها الوزارة المذكورة في هذا الصدد ، وفيما يتعلق بطريقة تثبيت هؤلاء المدرسين ، اشارت المذكرة بعد ذلك الى ان « اللجنة المالية بحثت هذا الموضوع ورأت ما يأتي :

١ — الموافقة على نقل جميع موظفي ومستخدمى مدارس التعليم الحر الذين ضموا الى خدمة الحكومة من ١٩٥٠/١٢/١ كل منهم بحالته من حيث الماهية والدرجة واقدميته فيها وموعد علاوته .

٢ — اما الذين عينوا في الحكومة قبل ١٩٥٠/١٢/١ فان اللجنة ترى ان حالتهم قد سويت نهائيا باحتساب مدد خدمتهم السابقة في

التعليم الحر كاملة في الاعدادية وتحديد الماهية ، طبقا لقرارى مجلس الوزراء فى ٥/٣/١٩٤٥ وفى ١٦/١٠/١٩٤٦ .

٣ - الموافقة على ان يفتح اعتماد اضافى آخر قدره ١٤٦٠٠٠ ج فى ميزانية السنة المالية ١٩٥٠/١٩٥١ قسم ٩ « وزارة المعارف العمومية » فرع ٤ (التعليم العام) باب (ماهيات واجور ومرتبات) على ان يؤخذ من وفور الباب الثانى من نفس الفرع .

٤ - عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون معاشات ينظم قواعد التثبيت لجمع موظفى الحكومة » .

وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ على هذه المذكرة .

وبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ يتضمن قاعدة عامة مؤداها ضم موظفى التعليم الحر القائمين بالعمل فيه فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الى وزارة التربية والتعليم اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وهذه القاعدة تنطبق على كل من يصدق عليه وصف « الموظف فى التعليم الحر » وقتئذ وهو الوصف الذى يجمع كافة الافراد الذين تسرى عليهم القاعدة ، بحيث لا يقتضى الامر لتطبيق القاعدة المذكورة الا مجرد تعيين من يتوافر فيه هذا الوصف بشخصه وبهذه المثابة فان القرار الفردى الذى يصدر فى هذا الشأن يعد قرارا كاشفا عن توافر شروط الافادة من القاعدة المتقدمة فى حق ذى الشأن . ومن ثم يرجع اثره الى التاريخ المحدد فى قرار مجلس الوزراء سالف الذكر ، وهو أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ .

وعلى مقتضى ما سبق - يكون لموظفى التعليم الحر تطبيقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ حق ذاتى فى الضم الى خدمة الحكومة ويستمد هذا الحق من القرار المشار اليه مباشرة ، بحيث لا يتوقف نشوء المركز الخاص بذلك ، على صدور قرار به من جهة الادارة وان صدر مثل هذا القرار فان اثره لا يعدو مجرد

تنفيذ وضع نشأ من قرار مجلس الوزراء المشار اليه مباشرة .

ومما يؤيد هذا النظر أولا : ما جاء في مذكرة اللجنة المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء بقراره الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ سالف الذكر . من ان « المدرسين سينضمون الى خدمة وزارة المعارف الآن وان ضمهم الى خدمة الوزارة سيكون جملة » وان « الوزارة تطلب ضمهم اليها ، ونديهم للعمل بمدارس التعليم الحر ، خصما على بند ١٠ تكاليف كادر رجال التعليم الحر ، ونقلهم الى الباب الأول » . وهذه العبارات تفيد في وضوح ان مجلس الوزراء استهدف بقراره المشار اليه ، تعيين جميع موظفي المدارس الحرة جملة في خدمة وزارة التربية والتعليم ولكنه لم يجعل هذا التعيين نافذا من تاريخ صدوره ، وانما أرجأ ذلك الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وهو التاريخ الذي اشارت اليه مذكرة اللجنة المالية الى أنه لا ينتظر صدور القانون الخاص بفتح الاعتماد الاضافي اللازم قبله ، لان البرلمان كان سينقذ عندئذ . ثانيا : ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ واضح في توكيد هذا المعنى ذلك انه صدر بالموافقة على « نقل جميع موظفي التعليم الحر الذين ضموا لخدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بالحالة التي كانوا عليها » . مما يفيد انه اعتبر هؤلاء الموظفين معينين في خدمة الحكومة من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وان مجلس الوزراء قد اعتبر هذا التعيين بمثابة « نقل من جهة الى أخرى » ولهذا احتفظ لكل منهم بحالته التي كان عليها من حيث الماهية والدرجة واقدميته فيها وموعد علاوته .

ثالثا : نص في الفقرة الرابعة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥١ المشار اليه على ان « المجلس انتهى الى عدم الموافقة على تثبيت الموظفين المذكورين حيث يوجد تحت نظر البرلمان مشروع قانون خاص ينظم قسواعد التثبيت لجميع موظفي الحكومة مما يفيد ان مجلس الوزراء اعتبر موظفي التعليم الحر المشار اليهم ، من موظفي الحكومة فعلا ، ومن ثم فلا مبرر لاستصدار قرار خاص بتثبيتهم مادامت هناك قواعد عامة للتثبيت ستسرى عند اقرار البرلمان لها على موظفي الحكومة جميعا .

ويخلص من كل ما تقدم — ان ما جرى عليه العمل في وزارة التربية والتعليم من ارجاع تواريخ نفاذ القرارات الفردية الصادرة بضم موظفي المدارس الحرة المشار اليهم ، الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ على أساس أن هذه القرارات الفردية هي مجرد أداة لتنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ ، والقانون رقم ١٧٠ لسنة ١٩٥٠ سلفي الذكر وانهما لا ينشأتان بذاتهما مراكز جديدة، وانما تكشف عن مراكز ذاتية نشأت لهؤلاء الموظفين منذ أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ ، ان ما جرى عليه العمل في هذا الخصوص يكون صحيحا ومطابقا لحكم القانون ، وتأسيسا على ذلك فان ما يترتب على هذا الوضع من آثار يكون صحيحا ومن هذه الآثار ، اعتبار هؤلاء الموظفين موجودين فعلا في خدمة الحكومة قبل ١/٧/١٩٥٢ في خصوص تطبيق القانون رقم ٣٧١ لسنة ١٩٥٢ بشأن المعادلات الدراسية . ومن ثم تصح كل تسوية اجريت لاي منهم ، طبقا للقانون المشار اليه متى توافرت في حقه سائر الشروط الاخرى وذلك ايا كان تاريخ صدور القرار أو الاذن الخاص بضمه الى خدمة الحكومة كما تصح كل ترقية عادية أو قانونية، نالها أي من هؤلاء الموظفين على أساس الاقدمية التي حددت طبقا للتسويات المشار اليها .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان موظفي التعليم الحر الذين كانوا في خدمته في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ قد نشأت لهم مراكز ذاتية تقتضى اعتبارهم معينين في خدمة الحكومة اعتبارا من أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ وأن حقوقهم في هذه المراكز مستمدة مباشرة من قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ وان القرارات الفردية التي تصدر بتنفيذ ذلك لا تعدو أن تكون قرارات تطبيقية أو تنفيذية لاوضاع نشأت بمقتضى القرار المشار اليه وبهذه المثابة ينعطف أثرها الى أول ديسمبر سنة ١٩٥٠ بكل ما يترتب على ذلك من آثار .

(فتوى ١٠٤٣ في ١٢/٣/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٣٤٤)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠/٩/١٩٥٠ الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى وزارة التربية والتعليم وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر - عدم سريانه على من يعين منهم بالوزارة وفقا لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

اذا ثبت أن المدعى دخل في ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ في خدمة وزارة التربية والتعليم ، كان دخوله في ذلك التاريخ تعيينا لأول مرة في الحكومة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ولم يكن دخوله اذن بالضم تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٠ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ الخاص بضم موظفي المدارس الحرة الى الوزارة وندبهم للعمل بمدارس التعليم الحر خصما على بند ١٠ تكاليف وبكادر رجال التعليم الحر . ليس لأنه كان يعمل بكلية الاميريكان بأسيوط وهي مدرسة حرة غير معانة أو لأن دخوله في خدمة الوزارة قد حدث بعد تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ليس لكل أولئك فحسب ، بل أيضا لأنه دخل الخدمة بقرار كان مفحصا غاية الافصاح عن ارادة الوزارة في تعيينه بالتطبيق لأحكام القانون المذكور لأول مرة في الحكومة اعتبارا من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، فقد أحالت ديوانة القرار الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له . كما أحالت الى نتيجة امتحان مسابقة ديوان الموظفين رقم ٣٣ لسنة ١٩٥٥ بترشيح ١٣٠ للمواد التجسيرية و ٦٦ للمواد الاجتماعية و ٦٥ للمواد الزراعية و ٥١ للغة الانجليزية . ثم أحالت الى مسوغات التعيين المقدمة ممن شملهم القرار وقرارات القومسيون الطبي العام بلياقتهم للدخول في الخدمة طينيا للوظائف الدائمة . ونصت المادة الأولى من القرار على تعيين من شملهم القرار (ومن بينهم المدعى) الناجحين في مسابقة ديوان الموظفين رقم ٣٣

لسنة ١٩٥٥ في وظيفة مدرس من الدرجة السادسة الفنية العالية الدائمة اعتباراً من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ ، وعلى أن يكون التعيين تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . فالقرار اذن قد حوى جميع مقومات التعيين لأول مرة في الحكومة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة سواء من حيث مسوغات التعيين وثبوت اللياقة الصحية أو من حيث اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة بنجاح أو من حيث التعيين في أدنى الدرجات في الكادر الفني العالي أو من حيث التعيين تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . فلا شبهة في أن المدعى لايعتبر بحكم هذا القرار من موظفي وزارة التربية والتعليم الا اعتباراً من ٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٥ .

(طمى رقمى ١٢٩٠ ، ١٥٥٢ لسنة ٥ ق — جلسة ١٨/١١/١٩٦١)

تاسماً : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر

قاعدة رقم (٣٤٥)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٥/٣/٥ بضم مدة الخدمة السابقة في التعليم الحر — تفريقه بين طائفتين من موظفي التعليم الحر — الموظفون الذين يعملون في التعليم الحر وعينوا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار ، والمدرسون الذين يعملون في التعليم الحر وقت صدور القرار — قرار مجلس الوزراء في ١٩٤٦/١٠/١٦ بقصر تطبيق القرار الأول على من ينقل الى وظيفة مدرس بالحكومة .

ملخص الفتوى :

وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ على ما اقترحه وزارة المالية ، وأصدرت الوزارة كتابها دورياً بتاريخ ١٩ من مايو سنة ١٩٤٥ جاء فيه :

« ه — الموظفون الذين كانوا يعملون في التعليم الحر وعينوا في

خدمة الحكومة ، تحسب مدة خدمتهم السابقة في التعليم الحر كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية .

و — المدرسون الذين مازالوا يشتغلون في التعليم الحر تحسب مدد اشتغالهم بالتعليم كاملة لهم ، ومن يعين منهم في خدمة الحكومة في المستقبل تحسب له المدة كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية ويعامل من حيث التثبيت طبقاً للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة .

والاستفاد مما تقدم أن قرار مجلس الوزراء قد فرق بين طائفتين من موظفي التعليم الحر أفراد لكل منهما فقرة خاصة : الطائفة الأولى هم الموظفون الذين كانوا يعملون في التعليم الحر وعينوا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار ، ولفظ « الموظفون » هنا جاء عاما مطلقا يشمل المدرسين وغيرهم من موظفي التعليم الحر . والطائفة الثانية هم المدرسون الذين مازالوا يعملون في التعليم الحر وقت صدور القرار . ومن ثم فلا محل للقول بأن الفقرة « هـ » تشمل موظفي التعليم الحر سواء عينوا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار أو بعده ، والا ما كان مجلس الوزراء في حاجة الى افراد المدرسين وخدمتهم بفقرة مستقلة أوردت لهم حكما خاصا ، يؤيد هذا النظر أن الفقرة « و » نصت على أن أحكامها تشمل من يعين من المدرسين في خدمة الحكومة مستقبلا ، في حين خلت الفقرة « هـ » من مثل هذا الحكم مما يفيد أن مجلس الوزراء قصر أحكامها على من عين فعلا في خدمة الحكومة قبل صدور القرار . ومن ناحية أخرى فإن ذلك القرار لم يشترط في الفقرة « هـ » أن يكون الموظف الذي كان يشتغل في التعليم الحر وعين بالحكومة قد عين في وظيفة التدريس ، الا أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٠/١٩٤٦ قد نص على ما يأتي ، رداً على استفسار خاص عما اذا كان قرار ١٩٤٥/٣/٥ ينطبق على حالة مدرس عين كاتباً بالحكومة : — « واللجنة المالية ترى أن قرار ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ قاصر على من ينقل من التعليم الحر الى وظيفة مدرس بالحكومة ، وأما من ينقل من التعليم الحر الى وظيفة كتابية في الحكومة فتسرى عليه القواعد العامة المتعلقة بحساب مدد الخدمة السابقة ، فإن كانت هذه القواعد العامة قائمة نفذت عليه وان كانت موقوفة العمل بها فلا تطبق عليه » . فهذا

المقرر الأخذ المفسر لقرار ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ هو تطبيق للقرار الأخير على مدرسي التعليم الحر الذين يعينون في خدمة الحكومة في وظائف التدريس وترك من عداهم من موظفي التعليم الحر لأحكام القواعد العامة في ضم مدد الخدمة السابقة المعمول بها ، ولا مصل للاعتراض على ذلك بأن قرار ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٤٦ كان خاصا بمدرس عين كاتباً بالحكومة ، وعلى هذا فهو لا يسرى على من كان كاتباً بالتعليم الحر وعين كاتباً بالحكومة ، إذ أن هذا القول مردود بأن القرار قد جاء في صيغة عامة ، واشترط لتطبيق أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ أن يكون التعيين في وظيفة مدرس في الحكومة ، والقول بغير ذلك يؤدي الى نتيجة غير معقولة ، إذ أن مدرسي التعليم الحر الذين يعينون في وظائف كتابية بالحكومة تضم لهم نصف مدة خدمتهم بالتعليم الحر تطبيقاً للقواعد المعمول بها ، بينما من كان كاتباً بالتعليم الحر وعين كاتباً بالحكومة تضم له مدة خدمته السابقة كاملة تطبيقاً لقرار ١٩٤٥/٣/٥ . وهذه بلا شك نتيجة لم يقصد إليها مجلس الوزراء هذا فضلاً عن أن مجلس الوزراء — وهو صاحب الشأن الأول في تفسير قراراته — قد أفصح في ضراحة وجلاء عما يقصده بقرار ١٩٤٥/٣/٥ بقصر تطبيقه على من يعين بوظيفة مدرس بالحكومة .

(انتهى ١٥١ في ١٩٥٥/٦/٧)

قاعدة رقم (٣٤٦)

المبدأ :

مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر — ضمها وفق قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ — يتم بصورة هتمية لا ترخص فيها — يترتب تلقائياً وبغير توقف على طلب من نوى الشأن — الميزة المقررة لتقييم طلب ضم مدة الخدمة طبقاً لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ — يتقيد بها في شأن مدرسي التعليم الحر — أساس ذلك أن قواعد ضم مدد خدمتهم ينظمها قرار خاص لا صلة له بالقرار العام وقيوده — الغرض يقيّد العام لا العكس .

ملخص الحكم :

يبين من استقراء مذكرة اللجنة المالية رقم ٩٥٧/٩ معارف والتي وافق عليها مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ انه ورد في البند الثاني منها ان وزارة المعارف ارسلت الى وزارة المالية كتابا في ١٢ من يونية سنة ١٩٤٤ بحساب مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر بأكملها للمدرسين لأنه بحكم قانون التعليم الحر أصبح هذا التعليم خاضعا لنظم الوزارة وتعليماتها — وأصبح موظفوه يعاملون المعاملة المقررة لزملائهم من موظفي الوزارة — وافراد الفريقين تخرجوا من معاهد واحدة ويؤدون مهنة التدريس في مدارس مستواها واحد والوزارة تستفيد بترشيح هؤلاء لمدارسها الأميرية نظرا للخبرة والمران اللذين يكتسبها هؤلاء المدرسون من مزاولة مهنة التدريس بالمدارس الحرة ، فضلا عن أن ترشيحهم الأول للمدارس الحرة لا يتم الا بموافقة الوزارة — ونظرا لأن شكاوى جميع هذه الطوائف جدية بالمعطف وتأمل الوزارة أن يكون تحقيقها وسيلة من وسائل رفع مستوى التعليم بصفة عامة ، لذلك تقترح الوزارة حساب مدتهم كاملة في الأقدمية وتحديد الماهية ويعاملون من حيث التثبيت طبقا للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة — وانتهت المذكرة الى الآتي :

(وقد استعرضت اللجنة المالية جميع هذه الحالات فألفتها جدية بالعناية ورأت ان الأمر يستدعي تسوية الموقف بحيث ينال هؤلاء جميعا معاملة عادلة يبررها انتماء معظمهم الى هيئة التعليم في البلاد وقضاؤهم ردها طويلا من عمرهم في مهنة سامية أغراضها شاقة واجباتها ، لذلك فقد رأت اللجنة فيما يتعلق بالمدرسين الذين مازالوا يشتغلون بمدارس التعليم الحر الموافقة على حساب المدة كاملة لهم — على أن من يعين منهم في خدمة الحكومة في المستقبل تصيب له المدة كاملة في الأقدمية وتحديد الدرجة ويعامل من حيث التثبيت طبقا للقواعد المقررة للتثبيت بصفة عامة) •

ومفاد ما سلف ان وزارة التربية والتعليم جنحت الى معاملة طائفة مدرسي التعليم الحر معاملة خاصة تقديرا لما أدوه للتعليم من خدمات ،

فاقتترحت حساب مدة خدمة من يعين منهم في خدمة الحكومة وقتذاك ومبتقبلا في الأقدمية وتحديد الدرجة والمهنية ووافقتها وزارة المالية على هذا الاقتراح ، استصدرت قرارا خاصا من مجلس الوزراء في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ ومن ثم فان حق مدرسي التعليم الحر في ضم مدة خدمتهم كاملة لن يعين منهم في خدمة التعليم الحكومي انما يتم بصورة محتمة لا ترخص فيها بل وبطريقة تلقائية غير متوقفة على طلب من ذوى الشأن وتفرعيا على ما سلف فان ما ذهبت اليه ادارة قضايا الحكومة من أن الطاعن كان يتعين عليه ان يقدم طلبه خلال المدة المنصوص عليها في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ لا يسرى في حق مدرسي التعليم الحر الذى ينظم قواعد ضم مدد خدمتهم السابقة قرار خاص لا صلة له بالقرار العام وقيوده اذ من المقرر ان الخاص يقيد العام لا العكس .

(طعن رقم ١٥٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٥)

الفرع الثانى

التعليم الخاص

اولا : اعانة الایجار :

قاعدة رقم (٣٤٧)

المبدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في شأن التعليم الخاص — اعانة الایجار شرعت لتقابل ايجار المكان الذى تشغله المدرسة — منحها من الملاءمات التى تترخص فيها جهة الادارة فى حدود القانون والمصالح العام — مبنى المدرسة الموقوف أو المتبرع به — انتقاء حكيمته التى شرعت من أجلها الاعانة .

ملخص الحكم :

من حيث أن المادة ٢١ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن

التعليم الخاص الواجب التطبيق — تنص على أنه « يجوز للمجالس المحلية أن تمنح المدارس الخاصة اعانة مالية بناء على اقتراح مديرية التربية والتعليم المختصة : مما يجوز للوزارة أن تمنح اعانات ويصدر بتنظيم هذه الاعانات وشروط منحها قرار من وزير التربية والتعليم — وتنص المادة ٣٨ من قرار وزير التربية والتعليم رقم ٧٠/٤١ في شأن اللائحة التنفيذية للقانون على أنه يجوز للمجالس المحلية بناء على اقتراح مديرية التربية والتعليم المختصة أن تمنح اصحاب المدارس الخاصة التي تطبق نظام المجانية الاعانات المالية الآتية :

١ — أعانة ايجار وذلك مقابل ايجار المكان الذى تشغله المدرسة .

كما تنص المادة ٣/٣٩ على أنه اذا كان مبنى المدرسة موقوفا عليها وتبرعا لها فلا تستحق أعانة الايجار .

ومن حيث ان مؤدى هذه النصوص ان أعانة الايجار قد شرعت لتقابل ايجار المكان الذى تشغله المدرسة ، وأن منحها للملاعات التى تترخص فيها جهة الادارة فى حدود القانون والصالح العام ، فإذا كان مبنى المدرسة موقوفا أو تبرعا منه امتنع استحقاق الاعانة اذ ليس شمة موجب فى حالة الوقف أو التبرع بالمبنى والاقتضاء ايجار عنه وبالتالي لا تستحق الاعانة المقررة مقابل هذا الايجار .

ومن حيث أنه ولئن كان ذلك ، فإن النص المانع من استحقاق الاعانة القائم على الاساس المتقدم ، يجرى اعمال حكمه على مبنى المدرسة المشتري بمال متبرع له ، مثله مبنى المتبرع به ابتداء لاتحاد العلة اذ لا فرق فى الحكم بين التبرع ابتداء بمبنى المدرسة وبين التبرع بمال أشتري به ذلك المبنى فى الحالتين أمصرف التبرع الى مال ماله مبنى المدرسة . ومن ثم فإن مناط الحكم فى شأن استحقاق اعانة الايجار من عدمه هو التبرع سواء ابتداء بمبنى المدرسة أو بمال أشتري به ذلك المبنى ، فإذا تم الشراء بمال متحصل تبرع فلا تستحق عنه الاعانة .

ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها :

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

عدم جواز تعيين صاحب المدرسة الخاصة التى يتولى نظارتها على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم — أساس ذلك أن تعيين صاحب المدرسة فى هذه الحالة ليس من شأنه أن تزايله صفته كصاحب لهذه المدرسة مما يجعله يودى عملا تجاريا ينطوى على مضاربة بقصد تحقيق الربح وهو أمر يحظر الجمع بينه وبين الوظيفة العامة طبقا لنص المادة ٥٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — إذا تصرف صاحب المدرسة فى مدرسته للغير بما يترتب عليه زوال ملكيته لها يمكن حينئذ تعيينه فى أحدى الوظائف العامة .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٢ من قانون التعليم الخاص رقم ١١ لسنة ١٩٦٩ تنص على أنه يجب أن يتوفر فيمن يدير مدرسه خاصة وفى ناظرها وفيمن يقوم بالتدريس أو بأى عمل آخر من أعمال التعليم أو الاشراف أو الادارة الشروط الآتية :

(ز) ألا يكون من العاملين بالدولة الا اذا كان منتدبا أو معارا وفقا لحكم المادة ٣٠ من هذا القانون كما تنص المادة ٥٣/١١ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه يحظر على العامل بالذات أو بالواسطة . . . — أن يزاول أعمالا تجارية وبوجه خاص أن يكون له مصلحة فى أعمال أو مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

ومن حيث أنه بغض النظر عن تفسير المادة ٣٢ من قانون التعليم الخاص ، فإنه لما كان تعيين صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ليس من شأنه

أن تزايله صفته كصاحب لهذه المدرسة مما يجعله يؤدي عملا تجاريا ينطوى على مضاربه بقصد تحقيق الربح وهو أمر يحظر الجمع بينه وبين الوظيفة العامة ، خاصة وأن هذا العمل - وله فيه مصلحة - يتصل بأعمال الوظيفة - ومن ثم ينطوى تحت الحظر الذى أشارت اليه المادة ١١/٥٣ من نظام العاملين المدنيين ، الأمر الذى يحول دون تعيينه على فئة مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم ، وبهذه المثابة فإذا ارتفع هذا المانع بأن يقتصر فى مدرسته للغير بما يترتب عليه زوال ملكيته لها أمكن حينئذ تعيينه فى إحدى الوظائف العامة •

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز تعيين أصحاب المدارس الخاصة المجانية المعانة على فئات مالية بموازنة وزارة التربية والتعليم •

(ملف ٣٣٢/٣/٨٦ - جلسة ١٠/٢٧/١٩٧٤)

ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتنظيم الخاص :

قاعدة رقم (٢٤٩)

المبدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التنظيم الخاص - النص فى المادة ٣٤ على حساب مدد العمل السابقة فى التنظيم الخاص كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٥٨ - هذه المدد لا تضم كاملة الا اذا كان الالتحاق بالوظائف العامة فى تاريخ لاحق للعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ - أساس ذلك - هذا القانون ذو اثر مباشر ولم يتضمن أثرا رجعيا •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ فى شأن التنظيم الخاص ينص فى المادة ٣٤ منه على أن « تحسب مدد العمل السابقة فى التنظيم الخاص

كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وذلك وفقا للقواعد والشروط الاخرى المقررة في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية » . كما ينص هذا القانون في المادة ٤٥ منه على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، وهو ما تم في ٢٣ من يناير سنة ١٩٦٩ .

ومفاد ذلك أن مدد العمل السابقة التي قضيت في التعليم الخاص لاتضم كاملة الا اذا كان الالتحاق بالوظائف العامة قد تم في تاريخ لاحق للعمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ ، وذلك لأن القانون بوجه عام يحكم المراكز القانونية التي تتم بعد العمل به ، وهذا هو مجال تطبيقه الزمني ، فيسري القانون بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يسري بأثر رجعي على الوقائع السابقة عليه . وقد أفصح المشرع في المادة ٤٥ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه عن ارادته في أن يعمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وألا تجاوز أحكامه هذا التاريخ، ومن ثم فإن الحكم الذي تضمنه نص المادة ٣٤ من هذا القانون يطبق على كل من التحق بالوظيفة العامة اعتبارا من تاريخ العمل به ، ولايسري بأثر رجعي على من التحق بالوظيفة العامة في تاريخ سابق على ذلك .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى أن مدد العمل السابقة التي قضيت في التعليم الخاص لاتضم بالكامل الا اذا كان الالتحاق بالوظيفة العامة قد تم في تاريخ لاحق على العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ .
(ملف ٢٤٨/١/٨٦ — جلسة ١١/١٨/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٣٥٠)

المبدأ :

أحقبة العاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن التعليم الخاص في ضم مدد خدمتهم بالتعليم

الخاص كاملة طبقاً لنص المادة ٢٤ من ذلك القانون — أساس ذلك أن هذه المادة تحيل في الضم على أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ التي قصد منها المشرع أفادة كل من تنطبق عليه أحكامه من قواعد ضم مدد العمل السابقة سواء كان موجوداً بالخدمة وقت صدوره أو سيعين مستقبلاً ومن ثم فإنه لاوجه للمغايرة في الحكم عند ضم مدد العمل السابقة في التعليم الخاص بين من يمين بعد العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ وأولئك الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به القول بغير ذلك يؤدي الى نتائج شاذة لم يقصدها المشرع وهي تفصيل الحديث على القديم .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣٤ من القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ بشأن التعليم الخاص تنص على أن تحسب مدد العمل السابقة في التعليم الخاص كاملة عند الالتحاق بالوظائف العامة متى كانت تالية لصدور القانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ وذلك طبقاً للقواعد والشروط الأخرى المقررة في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية وأن المادة ٤٥ منه تنص على أن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية وهو ما تم في ٣٣ يناير سنة ١٩٦٩ .

ومفاد ذلك أنه فيما عدا القدر الواجب ضمه من مدد العمل السابقة في التعليم الخاص وهو ما أكدت المادة المذكورة بأنها تضم كاملة فإن هذا الضم يخضع في باقى أحكام شروطه للأحكام الواردة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وتحديد الأقدمية ومن ثم فإنه يتعين أن يؤخذ في الاعتبار عند تطبيق نص المادة ٣٤ أفئة الذكر ما جاء بالمادة الثالثة من القرار الجمهوري المشار اليه والتي تنص على أن « يشترط لحساب مدد العمل السابقة أن يتقدم الموظف بطلب ضمها مع تدعيم طلبه بكافة المستندات في ميعاد لا يجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ نشر هذا القرار والا سقط حقه في حساب هذه المدة أما من يعين أو يعاد تعيينه بعد نشر هذا القرار فيتعين عليه ذكرها في

الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه مسوغات تعيينه دون حاجة الى تنبيه والا سقط حقه نهائيا في ضمها والواضح من هذه المادة أن المشرع قصد أفادة كل من تنطبق عليه أحكام القرار سالف الذكر من قواعد ضم مدد العمل السابقة سواء كان موجودا بالخدمة وقت صدوره أو سيعين مستقبلا ومن ثم بينت الأحكام المنظمة لطلب الضم بالنسبة لكل منهما ، ومادام أن ذلك هو ما يعبر عن ارادة المشرع التي ضمنها نصوصا صريحة في القرار المذكور فإنه لا وجه — والمادة ٣٤ تحين في الضم على أحكامه — للمغايرة في الحكم عند ضم مدد العمل السابقة في التعليم الخاص بين من يعين بعد العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ ، وأولئك الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به . ومما يؤكد هذا النظر أن المشرع لم يشترط لضم مدد العمل السابقة طبقا لأحكام القانون المذكور الالتحاق بالخدمة بعد تاريخ العمل به وإنما كل ما اشترطه أن تكون هذه المدد قد قضيت بعد العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٥٨ . وبهذه المثابة فإن القول بقصر الضم على من يعينون بعد العمل به فيه تفويت لقصد الشارع وهو عدم اهدار هذه المدة وقد اكتسب فيها الموظف خبرة تعود بالفائدة على العمل الحكومي خاصة بعد ما أحكم المشرع نظام العمل بالمدارس الخاصة وأحاطه بضمانات معينة في ظل العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٥٨ كما يؤدي الى نتائج شاذة هي تفضيل الحديث على القديم ، وهذه النتيجة لم يقصدها المشرع بل وتصطدم مع الأحكام التي أحال اليها في صدد ضم مدد العمل السابقة وغنى عن البيان انه لا يغير من هذا كله ما نصت عليه المادة ٤٥ من تقرير العمل بالقانون من تاريخ نشره طالما أن ذلك وأن كان لا يحول دون اجراء التسوية بالنسبة للموجودين في الخدمة في تاريخ العمل به طبقا لما سبق تفصيله . فان هذه التسوية لا تنتج آثارها الا من تاريخ العمل به باعتبار أنه هو الذي أنشأ الحق في الضم وبالتالي فلا يترتب على هذا الضم الطعن في القرارات الادارية الصادرة قبل تاريخ العمل بذلك القانون أو صرف أية فروق مالية ترتبها التسوية في تاريخ سابق .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية العاملين الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في

ضم مدد خدمتهم بالتعليم الخاص كاملة طبقا لنص المادة ٣٤ من ذلك القانون .

(ملك ٢٨٢/٣/٨٦ - جلسة ١٩٧٥/٤/٩)

رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة :

قاعدة رقم (٣٥١)

المبدأ :

القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ في شأن التعليم الخاص يلقي على عاتق مديرية التربية والتعليم بالمحافظة مسئولية الاشراف والرقابة على المدارس الخاصة منذ بداية الترخيص بالمدرسة اذ اوجب أن يكون موقع المدرسة ومبناها ومرافقها وتجهيزاتها مناسبة لمقتضيات رسالتها ومطابقة للمواصفات التي يصدر بها قرار وزير التربية والتعليم - الأحكام التي نص عليها القانون كشرط للترخيص بفتح المدرسة الخاصة وأن كانت حسبما يبدو شروط بداية لا يمكن منح الترخيص الا انها بطبيعة الحال وبحكم اللزوم شروط استمرار لانها تتعلق بمدى صلاحية المبنى لان يكون فصولا دراسية - نتيجة ذلك : أن لمديرية التربية والتعليم بالمحافظة اتخاذ الاجراءات اللازمة بما يكفل الطمأنينة والامان لمرتادي المدرسة من التلاميذ والمدرسين .

ملخص الحكم :

من حيث أنه يبين من مطالعة أحكام القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٩ المشار اليه أنه يلقي على عاتق مديرية التربية والتعليم بالمحافظة مسئولية الاشراف والرقابة على المدارس الخاصة منذ بداية الترخيص بالمدرسة اذ اوجب أن يكون موقع المدرسة ومبناها ومرافقها وتجهيزاتها مناسبة لمقتضيات رسالتها ومطابقة للمواصفات التي يصدر بها قرار وزير التربية والتعليم ، ويقدم طلب فتح المدرسة الخاصة الى المديرية على النموذج المرفق لهذا الغرض ، وتقوم المديرية ببحث الطلب

في ضوء احتياجات المحافظة لهذا النوع من التعليم وفي ضوء التخطيط العام للتربية والتعليم ، وعلى المديرية معاينة مبنى المدرسة ومشتملاته بواسطة لجنة فنية وأن تخطر صاحب المدرسة بصلاحيته المبنى وجميع محتوياته أو نواحي النقص في كل من هذه العناصر خلال خمسة عشر يوما ، وعلى صاحب المدرسة استكمال نواحي النقص التي تشير إليها المديرية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطاره ، وعلى المديرية إعادة المعاينة وفحص الاستيفاءات والتعديلات المطلوبة وإخطار صاحب المدرسة بقرارها خلال خمسة عشر يوما أخرى . . . وليس من ريب في أن الأحكام التي نص عليها القانون المذكور كشرط للترخيص بفتح المدرسة الخاصة وأن كانت — حسبما يبدو — شروط بداية لا يمكن منح الترخيص إلا أنها بطبيعة الحال وبحكم اللزوم شروط استمرار لأنها تتعلق بمدى صلاحية المبنى لأن يكون مفضولا دراسية فيتمتع بالخالة هذه أن يكون مخاطا بسياج كاف من الأمان يكتل المحافظة وتحقيق السلامة لمرتاديه من التلاميذ والمدرسين عند مباشرة النشاط التعليمي فيه .

ومن حيث أنه يبين من السرد التفصيلي لواقعات النزاع ومراحل تطوره أن مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان أخطرت صاحب المدرسة المذكورة في ٢ من يونيو سنة ١٩٦٩ بالاصلاحات والترميمات اللازمة لمبنى الجناح القبلي بالمدرسة وطلبت اصلاحها وخذدت له مهلة خمسة عشر يوما إلا أنه تقاعس ولم يقم بأي إجراء يستفاد منه جديته في البدء في تنفيذ الاصلاحات مما اضطر معه المديرية الى اخطاره في ٢١ من يونيو سنة ١٩٦٩ بأنها استغنت عن هذا الجناح . وعندما قدم شكواه قامت لجنة أخرى بمعاينة الجناح في ٢٧ من يوليو سنة ١٩٦٩ وتبين لها أنه لم تجر به أية اصلاحات من أى نوع كان حتى هذا التاريخ . وأنه ولئن كان المدعى قد أخطر المديرية بعد ذلك في ١٧ من أغسطس سنة ١٩٦٩ بأنه سيتم الاصلاحات في نهاية شهر أغسطس سنة ١٩٦٩ إلا أن المديرية رأت أنه يبقى على استئثار الدراسات المدارس وقت قصير لا يسمح به مثل تلك الاصلاحات المطلوبة للجناح البحري رغم تكرار استعجال إنهاءها فضلا عن انها تقل بكثير عن تلك المطلوبة للجناح القبلي ، الأمر الذي اقتضى من المديرية حرصا على صالح

التلاميذ ومستقبل الدراسة التي يجب أن تبدأ في موعدها المحدد عدم الموافقة على إعادة النظر في قرارها بالاستغناء عن الجناح القبلى من المدرسة وبذا تكون مديرية التربية والتعليم قد سلكت مع المدعى ما يوجب القانون من اجراءات اذ منحته وقتا غير قصير للقيام بالاصلاحيات المطلوبة منه وأجريت أكثر من معاينة على الطبيعة فلم يتحقق المطلوب خصوصا وأن الأمر يمس مرفق التعليم الذى يتعين أن تكون امكانياته من جميع الوجوه متاحة قبل بدء الدراسة وأن يكون مبنى المدرسة الذى يتلقى فيه التلاميذ علومهم يوفّر لهم الصلاحية والأمن وهى أمور لا تحتمل بطبيعتها التأخير أو التسويف .

ومن حيث أنه ترتيبا على ماتقدم واذا قررت مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان الاستغناء عن الجناح القبلى من المدرسة المذكورة فإن قرارها يكون قائما على سند القانونى مستظفا من أصول سائغة تنتجه وتؤدى اليه وبالتالي يكون بمنأى عما يوجه اليه من مخالفة لحكم القانون .

ومن حيث أنه لا يقدح في هذا النظر المتقدم ما قد يثار بأن قرار الاستغناء عن مبنى الجناح القبلى صدر من لجنة شئون التعليم الخاص بمحافظة أسوان لا من مديرية التربية والتعليم بها ذلك لأن هذه اللجنة — حسبما يبين من تشكيلها — مكونة من وكيل مديرية التربية والتعليم رئيسا وعضوية كل من مدير الشؤون المالية والإدارية ومديرى التعليم الثانوى ومدير الخدمات التعليمية وهى كلها — كما يبدو — عناصر تعمل في نطاق مديرية التربية والتعليم بمحافظة أسوان وقد اعتمد مدير التربية والتعليم وهو على رأس العاملين بالمديرية القرار في ٢٩ من يونية سنة ١٩٦٩ ، فعمل اللجنة والحالة هذه بمثابة أعمال تفضيرية أو دراسات تمهيدية اعتمدها المدير المسئول الذى يمثلها قانونا ، هذا فضلا عن أن مديرية التربية والتعليم سبق أن أخطرت المدعى في ٢ من يونية سنة ١٩٦٩ بكتاب وقعه مدير عام مديرية التربية والتعليم بأن المديرية قررت الاستغناء عن هذا الجناح ، كما أخطرت أيضا في ٢٦ من أغسطس سنة ١٩٦٩ بكتاب وقعه كذلك مدير عام مديرية التربية والتعليم يتضمن انه لا يمكن للمديرية إعادة النظر

في قرارها بالاستعفاء عن الجناح القبلى وغنى عن البيان أن مديرية التربية والتعليم بالمحافظة هى الجهة التى أناط بها القانون المذكور سلطة الاشراف والرقابة على مبانى المدارس الخاصة ولها — بطبيعة الحال — أن تتخذ من الاجراءات ما يكفل الطمأنينة والأمان لمرتادى المدرسة من التلاميذ والمدرسين .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ ذهب غير المذهب المتقدم فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون في تطبيقه وتأويله مما يتعين معه الحكم بالغائه ورفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .
(طعن رقم ٤٠٦ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٢/٢٩/١٩٧٩)

خامسا : الاجراءات التى تتخذ في حالة مخالفة المدرسة لاحكام القانون :

قاعدة رقم (٣٥٢)

المبدأ :

**قانون التعليم الخاص رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٨ ولائحته التنفيذية
الاجراءات التى تتخذ في حالة المخالفة لاحكامه :**

ملخص الحكم :

قانون التعليم الخاص رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٨ ولائحته التنفيذية اجاز لمديرى التربية والتعليم المختص في حالة ثبوت مخالفة المدرسة الخاصة المجانية المعانة أو مخالفة صاحبها لاي حكم من احكام القانون أن يتخذ اجراء من الاجراءات الآتية : ١ — وقف صرف الاعانة ٢ — الوفاء بالالتزامات المالية التى اقل بها صاحب المدرسة وذلك خصما من الاعانة ٣ — الاستيلاء على المدرسة مؤقتا حتى نهاية العام والعقوبات سالفه البيان شخصية لصيقة بالمدرسة ، فلايجوز توقيع أى جزاء من هذه الاجزاء على مدرسة خاصة مجانية معانة اذا كانت مدرسة أخرى قد خالفت احكام القانون أو لائحته التنفيذية ولو كانت المدرستان مملوكتين لشخص واحد .

(طعن رقم ٦٨١ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/٥)

ساسا : لجنة شئون التعليم الخاص :

قاعدة رقم (٣٥٣)

المبدأ :

الميعاد الواجب مراعاته عند اخطار أصحاب المدارس المطلوب عرض أمرها على اللجنة — هذا الميعاد المنصوص عليه في المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم المدارس الخاصة هو ميعاد تنظيمي — عدم مراعاة هذا الميعاد لا يترتب عليه بطلان القرار .

ملخص الحكم :

أن الميعاد المنصوص عليه في المادة ٣٥ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٦٠ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم المدارس الخاصة هو ميعاد تنظيمي لا يترتب على عدم مراعاته بطلان القرار اذ أجازت المادة المذكورة دعوة اللجنة الى الانعقاد دون التقية بالمواعيد المنصوص عليها ، كما أن دعوة غير الأعضاء للمثول أمام اللجنة أمر تقديري للجنة باعتبار أن الأصل أن يقدم صاحب الشأن دفاعه الى اللجنة مكتوبا ومتى كان ذلك وكان المدعى قد أخطر بميعاد الجلسة قبل انعقادها بثلاثة ايام لابطاء دفاعه وأصدرت اللجنة قرارها بعد الاطلاع على الاوراق التي حوت وجهات النظر المختلفة في النزاع لذلك يكون هذا السبب من أسباب الطعن غير قائم على أساس سليم .

(طعن رقم ٢٩٤ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٨/٥/١٩٦٨)

سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب أن يكون شخصا اعتباريا :

قاعدة رقم (٣٥٤)

المبدأ :

عدم اتفاق حكم المادة ١٢٠ من قرار وزير التعليم رقم ٧٠ لسنة

١٩٨٢ في شأن التعليم الخاص مع حكم المادة ٥٨ من القانون رقم
١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون التعليم .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون التعليم اشترطت في صاحب المدرسة الخاصة التي يرخص في انشائها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون المذكور أن يكون شخصاً اعتبارياً متمتعا بجنسية جمهورية مصر العربية وبالنسبة للمدارس القائمة وقت صدور هذا القانون ولا يملكها أشخاص اعتباريون فتعتبر مرخصاً لها بالعمل طوال مدة بقاء صاحبها على قيد الحياة . وبمقتضى المادة الثانية من مواد إصدار القانون المذكور فوض المشرع وزير التعليم في إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ القانون ، كما فوضه بعد موافقة المجلس الأعلى للتعليم - في إصدار الأحكام التي يقتضيها نظام الدراسة أو الخطط الدراسية أو مناهج الدراسة أو نظم الامتحانات أو غير ذلك من الأحكام اللازمة خلال فترة الانتقال التي يحددها الوزير بقرار منه . وتنفيذاً لهذا التفويض أصدر وزير الدولة للتعليم القرار رقم ٧٠ لسنة ١٩٨٢ في شأن التعليم الخاص الذي تضمنت مادته ١٨ النص على أنه مع مراعاة أحكام المادة ٥٨ من قانون التعليم يشترط في صاحب المدرسة الخاصة ما يأتي :

أ - أن تثبت له الشخصية الاعتبارية التي ليس من أغراضها الاتجار .
ب - واشترطت المادة ١٩ من ذات القرار فيمن يمثل الشخص الاعتباري صاحب المدرسة أن يكون من مواطني جمهورية مصر العربية، وقضت المادة ١٢٠ منه بإعطاء المدارس القائمة المملوكة لأشخاص اعتباريين لايتمتعون بجنسية جمهورية مصر العربية مهلة سبعة من تاريخ العمل بهذا القرار لتعديل أوضاعهم وفقاً لنص المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ سالفه البيان .

ولما كان مفاد المادة ٥٨ من القانون المذكور أن المشرع وضع حكماً وقتياً للمدارس الخاصة وقت صدوره والتي يملكها أشخاص طبيعيين

باعتبار هذه المدارس مرخصا لها طوال مدة بقاء أصحابها على قيد الحياة فيكون المشرع لم يتعرض بالنص للمدارس الخاصة التي يملكها أشخاص اعتباريون غير متمتعين بجنسية جمهورية مصر الموجودة ومن ثم يبقى حكم هذه المدارس خاضعا للقواعد السارية قبل العمل بهذا القانون الجديد بغير تعديل ، ولو كان المشرع يهدف الى عكس ذلك لنص صراحة على اعادة تنظيم وضع المدارس القائمة وقت العمل بالقانون المذكور ويملكها أشخاص اعتباريون غير متمتعين بجنسية مصر العربية ، كما هو الشأن بالنسبة للحكم الوقتي الخاص بالمدارس التي لا يملكها أشخاص اعتباريون . وبذلك يكون ما جاء بقرار وزير التعليم المشار اليه ، من إعطاء أصحاب هذه المدارس التي لا يملكها أشخاص غير متمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية مهلة لتعديل أوضاعهم لا يتفق مع حكم المادة ٥٨ من القانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ المشار اليه الذي سكت عن ايراد حكم خاص بهذا النوع من المدارس وتركها على ما كانت عليه .

(ملف ٢٨٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٤/١٧)

تعيين

الفصل الأول : احكام عامة في التعيين .

اولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الادارى هي
التعيين أو الترقية أو النقل .

ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية .

(١) اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس
ترقية .

(ب) اختيار موظف بالفئة الخامسة ليتولى وظيفة
بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا . هذه الترقية
مخالفة للقانون. اذ لا يجوز ترقية أو اعادة تعيين موظف
الا في الفئة الاعلى مباشرة لتلك التى كان يشغلها .

ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل .

رابعا : التعيين بمسابقة .

خامسا : التعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة .

سادسا : تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات
فنية متوسطة .

سابعا : جواز التعيين في درجة اقل من الدرجة التى يجيز المؤهل
العلمي التعيين فيها .

ثامنا : مدى جواز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير
شاملة بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار
قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة .

تاسعا : أداة التعيين في كل من وظائف الادارة العليا والوظائف
الأخرى .

عاشرا : رئيس الجمهورية الذي عين الموظف في احدى الوظائف
يجب ان يحدد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التي
يعين عليها .

حادى عشر : تحديد القانون ليعاد يجرى فيه التعيين يعتبر
معاملا تنظيميا لا يضر الموظف بعدم تعيينه الا
بعد موافقة .

ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالكادر
الادارى .

ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واجلال قرار تعيين
كأداة « جديدة » للروابط بين العاملين والجهة
التي كانوا يعملون بها .

رابع عشر : تعيين من نوع خاص .

خمس عشر : تعيين بحكم القانون .

سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين
ركن المحل .

سابع عشر : قرار التعيين الباطل .

ثامن عشر : سحب قرار التعيين .

الفصل الثانى : علاقة الموظف بالحكومة .

أولا : المقومات الأساسية التي تقوم عليها فكرة تعيين الموظف
العام .

ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين
والوائح .

ثالثا : طبيعة الرابطة القانونية هي التي تحدد المركز القانونى
للموظف العام .

الفصل الثالث : شروط تولي الوظائف العامة *

الفرع الأول : حسن السمعة *

أولا : حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها *

ثانيا : مجرد الشائعات لا تكفي للتدليل على فقد شرط الصلاحية
ثالثا : اثر الحكم الجنائي على شرط حسن السمعة *

رابعا الحكم على الأب بعقوبة جنائية لا يصم الابن بمسوء السمعة *

خامسا : حق الجهة الادارية في التحري بكافة الطرق من صلاحية المرشح لشغل الوظيفة *

الفرع الثاني : عدم سبق الحكم على المرشح المتعين *

أولا : اثر الحكم التأديبي الصادر بالعزل *

ثانيا : عدم الحكم على الذي يعين بخدمة الحكومة في جناية أو في جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها *

ثالثا : الحكم في مخالفة مخلة بالشرف لايجوز أن يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا *

رابعا : آثار الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ :

خامسا : الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أو النزاهة
سادسا : رد الاعتبار *

الفرع الثالث : اللياقة الطبية للخدمة *

أولا : شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهري للتعين في الوظيفة والاستمرار بالخدمة *

ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعيب في شرط من شروط صحته

• يتحصن من السحب والالغاء بعد فوات ستين يوما

ثالثا : شهادة التأهيل المهني تقوم مقام اللياقة الطبية •

رابعا : تراخى جهة الادارة في الاعفاء من شروط اللياقة الصحية

لايترتب عليه فصل العامل من الخدمة •

خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية •

سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية •

المفرع الرابع : السن التي يجب أن تتوافر في المرشح للتعيين •

اولا : تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاشات من

النظام العام •

ثانيا : سن الصلاحية للتعيين •

ثالثا : الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن المرشح للتعيين •

رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة الجهة الطبية •

الفصل الرابع : سلطة جهة الادارة في التعيين •

اولا : ترخص جهة الادارة في اجراء التعيين بما لها من سلطة

تقديرية يحددها توخى اعتبارات المصالح العام ، وعدم

التنصف في استعمال السلطة •

ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح

الخريجين للتعيين في الحكومة والهيئات العامة ،لايستحق

العامل حقوقه المالية الا بعد صدور قرار تعيينه •

ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة •

رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية •

الفصل الخامس : الأولوية في التعيين •

الفصل السادس : قرار التعيين وواقعة استلام العمل •

أولا : يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الإداري الصادر بإسنادها اليه •

ثانيا : مجرد تسلم العمل لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف •

ثالثا : الأصل ألا أثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين إلا بالنسبة إلى استحقاق المرتب ، أما سائر جوانب المركز القانوني للموظف فلا تنشأ إلا بصور قرار التعيين •

رابعا : يجوز إضافة نفاذ قرار التعيين إلى تاريخ تسلم العمل •

خامسا : لارجعية في القرار الصادر باعتبار تاريخ التعيين راجعا إلى تاريخ تسلم العمل الذي سبق صدور القرار •

سادسا : مسوغات التعيين •

سابعا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على أية اجازات •

الفصل السابع : التعيين تحت الاختبار •

أولا : مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معينا لأول مرة •

ثانيا : إلى أي مدى يشترط قضاء فترة اختبار إذا لم يكن التعيين لأول مرة •

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار •

رابعا : الموظف المبعوث لايوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثة •

خامسا : تعيين احد مدرسي التعليم الخاص يخضع لقضاء فترة الاختبار •

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فور

• انتهاء السنة الأولى قرار بفصل العامل أو تثبيته •

• سابعاً : عند التعيين بالهيئة العامة للتأمين الصحي لا اعتداد
• بأى فترة اختبار قصيت بجهات أخرى •

ثامناً : تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المقصاة بنجاح المدة
الموازية في الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة
المدنية •

• تاسعاً : فترة الاختبار بالنسبة للمجنّد •

• عاشر : اسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التي تقضى كفترة
• اختبار عند بدء التعيين •

• حادى عشر : موقف الموظف في فترة الاختبار •

• ثانى عشر : عدم جواز اعارة الموظف في فترة الاختبار •
• ثالث عشر : مدى جواز منح العامل خلال فترة الاختبار
• الاجازات المقررة •

• رابع عشر : الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار للسلطة
• التي تملك التعيين •

• خامس عشر : المصادر التي تستمد منها جهة الادارة قرارها
• بعدم صلاحية العامل للبقاء في الخدمة بعد
• فترة الاختبار •

• سادس عشر : التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت
• الاختبار •

• سابع عشر : فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم
• صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل بغير
• الطريق التأديبي •

• ثامن عشر : تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت
• صلاحيته في فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطئه •

• تاسع عشر : احكام خاصة بالإقليم السورى •

الفصل الثامن : اعادة التعيين •

اولا : شروط اعادة التعيين •

(أ) الا يكون تقريره الاخير في خدمته السابقة بمرتبة
ضعيف •

(ب) أن يكون قد رد اعتباره •

(ج) اذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم
نهائي من المحكمة التأديبية فلا يجوز اعادة التعيين
قبل اربع سنوات على صدور الحكم •

ثانيا : كيفية تقدير درجة المعاد تعيينه ومرتبه واقدميته •

ثالثا : مدى جواز احتفاظ العامل المعاد تعيينه بالمرتبة الذي
كان يتقاضاه سابقا •

رابعا : مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه •

خامسا : القرارات المخزمة لحساب مدد الخدمة السابقة اقتضرت
على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد
الخدمة السابقة ولا تتعدى ذلك الى الشروط اللازمة
للتعيين او اعادة التعيين المحددة بقانون التوظيف •

سادسا : معاملة المهجرين العاملين الذين يعودون الى أرض
الوطن •

سابعا : تشديد جهة الادارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة
بحقوق سابقة كان قد سكت عنها لا يرقى الى مرتبة
الاكراه •

ثامنا : اعادة التعيين بعد سن التقاعد •

الفصل الأول

احكام عامة في التعيين

أولا : طرق شغل الوظائف المشاغبة في الجهاز الادارى للدولة هي
التعيين أو الترقية أو النقل :

قاعدة رقم (٣٥٥)

المبدأ :

شغل الوظائف المشاغبة في الجهاز الادارى للدولة في ظل العمل
بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة
يتم بأحدى طرق ثلاثة هي الترقية أو النقل أو التعيين — يتم التعيين
بالنسبة الى الوظائف من الدرجة الاولى وما فوقها بقرار من رئيس
الجمهورية بالتطبيق للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار
اليه — المقصود بلفظ التعيين في هذه الحالة التعيين بجميع صوره سواء
كان تعيينا مبتدا أو نقلا أو ترقية — اخضاع التعيين المبتدا في هذه
الوظائف للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم
٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى يقضى بعدم جواز تعيين عاملين في غير أدنى درجات
التعيين الا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها — لا أساس للقول
بأن الفقرة الاولى من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد في الفقرة
الثانية من المادة ١٢ — أساس ذلك ان الفقرة الاولى من المادة ١٦ انما
تحدد الاداة التى يتم بها التعيين في وظائف الدرجة الاولى وما فوقها
سواء كان تعيينا مبتدا أو ترقية أو نقلا — نقل العامل من وزارة أو
محافظة أو مصلحة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى استنادا
الى أحكام المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأحكام التفسير
التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥ يجب تفسيره في أضيق الحدود بحيث
إذا تضمن النقل أو صحبته ترقية فانه يأخذ حكم التعيين المبتدا من حيث
خضوعه للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ — قرار التعيين

الصادر بالمخالفة لحكم الفقرة الثانية من المادة ١٢ يكون مشوباً بعيب
يمسه في أحد مقوماته مما يتعين معه القضاء بالفائه كاملاً .

ملخص الحكم :

بمطالعة النصوص القانونية التي تحكم هذه المنازعة يبين ان قانون
نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
قد انتظم احكام التعيين والترقية في الفصل الأول من الباب الثاني
تحت عنوان « التعيين والترقية » فنصت الفقرة الأولى من المادة ١٢
على أنه « يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا
يشغلونها اذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة
وعلى أن يكون التقديران الاخيران المقدمان عنه في وظيفته السابقة
بتقدير جيد على الأقل » وجرى نص الفقرة الثانية من المادة المذكورة
بالآتي « على أنه لا يجوز تعيين عاملين في غير أدنى درجات التعيين الا
في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية بها » ثم نصت المادة ١٦ في فقرتها
الأولى على أن « يكون التعيين في الوظائف من الدرجة الأولى فما فوق
بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الاخرى بقرار
من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته » ثم نصت المادة ١٩ على أنه
« مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط مواصفات الوظيفة المرقى اليها يكون
شغل الوظائف الخالية بطريق الترقية من الوظائف التي تسبقها مباشرة
ومن مجموعة الوظائف التي من نوعها أو بالتعيين أو النقل وذلك مع
مراعاة حكم الفقرة الأخيرة من المادة ١٢. » ثم نصت المادة ٢٠ على أن
« يصدر قرار الترقية من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته » .

هذا وقد نصت المادة ٤١ من القانون المشار اليه على أنه « يجوز
نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو
هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالأقدمية
أو كان ذلك بناء على طلبه .. ويكون نقل العامل بقرار من السلطة
المختصة بالتعيين » كذلك نصت المادة ٢٣ على أنه « لا يجوز الترقية
بأية حال قبل انقضاء المدة المقررة للترقية في جدول التوصيف التي
يعتمدها المجلس التنفيذي كما لا تجوز ترقية العامل المنقول الا بعد
مضى سنة على الأقل ما لم تكن الترقية بالاختيار أو في وظائف الوحدات
المنشأة حيثاً .. »

وحيث أن مفاد هذه النصوص مجتمعة أن شغل الوظائف الشاغرة في الجهاز الإداري للدولة إنما يتم — في حكم المادة ١٩ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — بأحدى طرق ثلاثة : الترقية أو النقل أو التعيين ، فأما الترقية فتكون من بين الوظائف التي تسبق مباشرة الوظيفة المرقى إليها والتي تتدرج تحت مجموعة الوظائف التي من نوع الوظيفة المذكورة ، وذلك بداهة إذا ما توافرت في العامل الشروط اللازمة للترقية ، وأما النقل فيتم أصلاً بشغل الوظيفة الشاغرة بمن يشغل وظيفة أخرى في الجهاز الإداري للدولة معادلة لها في الدرجة ويكون قد توافرت فيه شروط شغل الوظيفة الشاغرة ومع مراعاة القيود المنصوص عليها في المادة ٤١ من القانون والتي تشترط ألا يكون في النقل تفويت على العامل المنقول لدوره في الترقية بالأقدمية في الجهة المنقول منها أو أن يتم النقل بناء على طلبه ، وأما التعيين فهو تصرف تنشأ بمقتضاه الرابطة الوظيفية بإسناد الوظيفة المرشح لها بعد الحصول على قبوله ، فإذا كان التعيين في غير أجنى الدرجات سواء كان تعييناً مبتدأً أو معاداً وجب أن يتم — وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة ١٢ في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية ، وتصيب هذه النسبة ، وفقاً لنص المادة (٢) من التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ ، على أساس عدد الوظائف الشاغرة في الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها ، هذا وطبقاً لنصوص المواد ١٦ ، ٢٠ ، ٤١ من القانون سالف الذكر فإن القرار بالتعيين أو الترقية أو النقل إنما يصدر من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته وذلك في الوظائف التي تسبق الوظائف من الدرجة الأولى — أما بالنسبة إلى الوظائف من الدرجة الأولى وما فوقها فيتم التعيين فيها وفقاً لنص المادة ١٦ بقرار يصدر من رئيس الجمهورية : والمقصود بلفظ « التعيين » في هذه الحالة التعيين بجميع صوره ، أي سواء كان تعييناً مبتدأً تتصل به العلاقة بين الدولة وبين المرشح للوظيفة أو نقلاً للموظف من وظيفة إلى أخرى ، أو ترقية له من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى ، وذلك اعتباراً بأن شغل الوظائف من الدرجة الأولى عما فوقها يبلغ من الأهمية ما يستأهل أن ينأى بالاداءة الأعلى للتعيين ، فيستوى في ذلك أن يتم شغل هذه الوظائف بأي من الصور الثلاث السالفة الذكر .

وحيث أنه وقد جاء لفظ التعيين في الفقرة الثانية من المادة ١٢ عاما مطلقا ، فوجب أن يؤخذ على عمومه وإطلاقه مما يؤدي الى إخضاع التعيين المبتدأ في غير أدنى الدرجات للقيود الوارد في الفقرة المذكورة والذي من مقتضاه وجوب ألا يجاوز هذا التعيين نسبة ١٠٪ من مجموع الوظائف الشاغرة في الدرجة المرغوب تعيين العامل فيها ، وذلك أيا كانت درجة الوظيفة المراد شغلها غير طريق الترقية أو النقل داخل الجهاز الإداري للدولة ، وأساس هذا النظر ان الغاية المستهدفة من هذا النص — وهي إتاحة فرص الترقى أمام شاغلي الوظائف الأدنى وحمايتهم من المنافسة الخارجية — لا يسوغ أن تتأى عن حماية المشرع سواء كانت الوظيفة المراد شغلها من الوظائف التي تسبق وظائف الدرجة الأولى وما فوقها ، أما القول بأن الفقرة الأولى — من المادة ١٦ جاءت مطلقة من القيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ فمردو بأن الفقرة الأولى من المادة ١٦ انما تحدد الأداة التي يتم بها التعيين في وظائف الدرجة الأولى وما فوقها — سواء أكان تعيينا مبتدأ أم ترقية أم نقلا ، كما تحدد الأداة التي يتم بها التعيين في الوظائف التي تسبق وظائف الدرجة الأولى وهي ذاتها الأداة التي تتم بها الترقية في هذه الوظائف حسبما نصت على ذلك المادة ٢٠ ، وهي أيضا الأداة التي يتم بها النقل حسبما جاء في المادة ٤١ .

وحيث أنه وقد أجازت المادة ٤١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نقل العامل من وزارة أو مصلحة أو محافظة الى أخرى أو مؤسسة أو هيئة الى أخرى اذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية بالاقدمية أو كان ذلك بناء على طلبه ، وهو الامر الذي استتبع اجازة النقل من الجهاز الإداري للدولة الى الهيئات العامة أو المؤسسات العامة وبالعكس وذلك عملا بأحكام التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٥ ، فان مدلول لفظ النقل في هذه الاحوال هو النقل الذي يتم الى وظيفة معادلة ، وذلك اعتبارا بأن هذا النقل يتم بين اشخاص اعتبارية عامة مستقل كل منها عن الآخر ويختص بنوع خاص من النشاط وبنظام وظيفي متميز — أصلا يدخل في مدلول التعيين ، ومن ثم فان مقتضى اعتباره نقلا أن يفسر في أضيق الحدود بحيث اذا ما تضمن هذا النقل أو صحبته ترقية الى درجة أعلى فقد وجب أن يأخذ حكم التعيين المبتدأ من حيث خضوعه

للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ومما يؤكد هذا النظر أن النقل الذي نصت عليه المادة ٤١ من القانون قد ورد عليه القيد العام للنقل سواء تم داخل الجهاز الإداري للدولة أو إلى شخص اعتباري عام وهو لا يترتب عليه تفويت الترقية على العامل المنقول ، وهذا القيد لا يتأتى إلا بالنقل إلى وظيفة معادلة في الدرجة للوظيفة المنقول منها ، أما النقل إلى وظيفة أعلى فيرد عليه القيد المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ١٢ من حيث عدم جوازه إلا في حدود ١٠٪ من الوظائف الشاغرة ، إذ تتحقق في هذه الحالة الحكمة التي تنيهاها المشرع وهي حماية شاغلي الوظائف الأدنى من المنافسة الخارجية في مجال الترقية إلى الوظائف الأعلى .

وحيث أنه قد ثبت أن السيد المهندس كان يشغل وظيفة بدرجة مدير عام بالمؤسسة المصرية العامة للطيران ، فإن القرار رقم ٣٣١٨ لسنة ١٩٦٤ الصادر بتعيينه وكيلًا لوزارة الحربية قد انطوى على نقله من مؤسسة عامة إلى وزارة من وزارات الدولة مصحوبا بترقيته إلى درجة أعلى ، ومن ثم فهو يعتبر تعيينا في مفهوم نص الفقرة الثانية من المادة ١٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وبالتالي فهو يخضع إلى القيد الوارد في الفقرة المذكورة ، وإذا كان الثابت أن وظائف وكلاء الوزارة الشاغرة في وزارة الحربية عند إصدار القرار المذكور كانت ثلاث وظائف ، وأن هذا العدد ما كان ليحيز شغل إحدى هذه الوظائف عن طريق النقل المصحوب بالترقية من خارج الجهاز الإداري للدولة فإن القرار المذكور يكون قد لجأ مشوبا بعيب يمنه في أحد مقوماته ، إذ ليس لمن صدر القرار في شأنه أصل حق في شغل الوظيفة التي صدر القرار بتعيينه عليها ، فجاء العيب مطلقا متعينا معه القضاء بإلغاء القرار كاملا ، ولا يكون ثمة وجه لما ذهب إليه الحكم المطعون عليه من إلغاء القرار إلغاء نسبيا ، ذلك أنه لا يقضى بالإلغاء النسبي إلا أن يكون القرار قد مس حقا للمدعى بتفخيه أيا في التعيين في الوظيفة التي يطالب بها وذلك في مجال المفاضلة بينه وبين غيره من المرشحين ممن يكون لهم أصل حق في التراجع معه على التعيين في الوظيفة المذكورة ، فعندئذ يسلط القضاء الإداري رقابته ببحث مدى مشروعية القرار الذي اتخذته الجهة الإدارية بما لها من سلطة تقديرية في عملية المفاضلة ، أما في المنازعة

المعرضة فقد جاء القرار الطمين فاقدا أحد مقوماته على ما سلف بيانه الأمر الذى يستوجب الغاء كاملا ، على أن تجرى الجهة الادارية شئونها بعد ذلك بالتطبيق السليم لأحكام القانون .

(نطعن رقم ٤٣٦ ، ٤٤١ لسنة ١٨١٠ — جلسة ١٩٧٦/٦/٢٠)

قاعدة رقم (٣٥٦)

المبدأ :

ماهية كل من التعيين والترقية والنقل وسلطة التعيين في الوظائف العليا وفي باقى الوظائف .

ملخص الفتوى :

اسند المشرع في قانون العاملين المدنيين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الى رئيس الجمهورية سلطة التعيين في الوظائف العليا . واسند الى الوزير المختص سلطة التعيين في باقى الوظائف الاخرى ومع مراعاة هذا الحكم جمل الترقية الى الوظائف العليا بالاختيار وفي ذات الوقت لم يجهز ترقية العامل الا الى الوظيفة التالية مباشرة للوظيفة التى يشغلها وفي داخل المجموعة النوعية التى ينتمى اليها وفي حين أجاز نقل العاملين فيما بين الوحدات المختلفة منع ترقية العامل المنقول خلال عام من تاريخ نقله حتى لايتخذ النقل وسيلة لحزم العاملين داخل الوحدة من الترقية الى الوظائف الاعلى ولما كان المشرع قد حدد في النصوص سالفة البيان لكل من التعيين والترقية والنقل مدلوله الذى لا يخلط بالآخر اذ ينصرف التعيين الى تقلد وظيفة في مجموعةوظيفية أخرى غير تلك التى ينتمى اليها العامل الاداة المقررة بينما تصدق الترقية على تدرج العامل في السلم الوظيفي داخل المجموعة النوعية التى ينتمى اليها من الوظيفة التى يشغلها الى الوظيفة الاعلى منها مباشرة في حين يقتصر النقل على تغيير الوحدة التى يعمل بها العامل مع استصحابه للعناصر المكونة لمركزه الوظيفي السابق . فان قيد عدم جواز الترقية خلال عام لا يتوافر مناطه ولا يجد مجالا لاعماله

الا في حالة النقل الى وحدة أخرى في وظيفة من ذات درجة العامل ،
ففي هذه الحالة فقط تمتنع ترقية العامل المنقول قبل مضي عام على
نقله الا اذا كان النقل الى وظائف الوحدات المنشأة حديثا أو كان
بسبب نقل تمويل وظيفته أو لم يوجد بين العاملين بالوحدة المنقول
اليها العامل من هو أهل للترقية .

ولما كان المشرع قد خول رئيس الجمهورية سلطة التعيين في
الوظائف العليا واستثنى تلك الوظائف من قيد التعيين في أدنى وظائف
المجموعة ومن التقيد بنسبة العشرة في المائة عند التعيين من خارج
الوحدة فإنه يكون قد أطلق حرية اختيار العناصر الصالحة لشغل
تلك الوظائف والتي توافر فيها متطلبات الوظيفة وشروطها فإنه لا يكون

وبناء على ذلك يجوز ترشيح السيد المعروضة حالته لشغل وظيفة
مدير عام للزراعة بمحافظة البحر الأحمر رغم شغله وظيفة من الدرجة
الأولى بديوان عام وزارة الزراعة .

هناك مجال لأعمال قيد عدم جواز الترقية خلال عام لان هذا القيد
لايرد على التعيين ومن ثم فإن تعيين العامل بالوظائف العليا بالتطبيق
لاحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لايفضح لهذا القيد .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع الى
جواز تعيين العاملين العاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
في الوظائف العليا على درجات تعلو الدرجات التي يشغلونها وأنه
يجوز ترشيح السيد / للتعين بوظيفة مدير عام
للزراعة بمحافظة البحر الأحمر .

(ملف ٥٤٢/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/٣)

ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية :

١ - اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس ترقية :

قاعدة رقم (٢٥٧)

المبدأ :

تعيين وكيل الوزارة وزيرا لا يعتبر ترقية - استحقاق راتب الوزير من تاريخ مباشرة اعمال منصبه .

ملخص الفتوى :

أن هذا النظر المقرر في شأن ترقية وكيل الوزارة المساعد الى درجة وكيل وزارة ، لا يصدق في شأن وكيل الوزارة الذي يعين وزيرا ، ذلك لان منصب الوزير ، في الاصل ، وطبقا لاحكام الدستور ، منصب سياسى ولا تدخل درجة الوزير في ضمن الدرجات التى تكفل قانون نظام موظفى الدولة بيان قواعد التعيين فيها ، والترقية اليها . ومن ثم فان تعيين السيد وكيل وزارة الخزانة ، وزيرا لها ، يعتبر تعيينا منبت الصلة بالوظيفة التى كان سيادته يشغلها وقتئذ ، والتى تعتبر نهابة المطاف بالنسبة لموظفى الوزارة ، وخاتمة الدرجات بالنسبة لسلم التدرج الوظيفى فيها ، فتقف عندها درجات الترقية . وعلى مقتضى ذلك فان ما انتهى اليه ديوان الموظفين من استحقاق سيادته المرتب المقرر لدرجة الوزير من تاريخ مباشرته العمل - يقوم على أساس صحيح من القانون .

(فتوى ٦٠٦ فى ٢٠/٧/١٩٦٠)

ب - اختيار موظف بالفئة الخامسة لمتولى وظيفة بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا هذه الترقية مخالفة للقانون اذ لايجوز ترقية أو اعادة تعيين موظف الا في الفئة الاعلى مباشرة لتلك التى كان يشغلها :

قاعدة رقم (٣٥٨)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وقانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ - مفاد نصوبيهما أن المشرع قد وضع سلما وظيفيا للفئات والوظائف ولم يجر شغل احدى الفئات والوظائف الا من الفئات والوظائف التى تنبهما مباشرة - عدم جواز الخلط بين الترقية والتصين فالترقية تصدق على تقلد العامل لوظيفة اعلى فى مدارج السلم الوظيفى الذى ينفرد فيه اما التصين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة - صدور قرار بتعيين محام ممتاز من الفئة الثالثة من الشاغلين للفئة الخامسة هو فى حقيقته قرارترقيته الى تلك الفئة - هذا القرار مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى درجة الانعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل اصلا للترقية الى الفئة الثالثة فلا يتحصن ويصح سحبه فى أى وقت - لا يغير من ذلك أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد اجازت اعادة تعيين العامل فى ذات فئته او فى فئة اعلى لأن المقصود بالفئة الاعلى فى هذا النص يتحدد وفقا للنظام القانونى الذى تضمنه ومن ثم يتحدد بالفئة الاعلى مباشرة لتلك التى يشغلها العامل وليس بالفئة الاعلى بصفة مطلقة - ولا يؤثر فى ذلك أن المادة (١٥) من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ اجازت التصين رأسا فى الوظائف المنشأة بالادارات القانونية عند شغلها لأول مرة لان مثل هذا التصين لا يكون الا على سبيل الاستثناء بمناسبة انشاء وظائف ودرجات مالية للادارة القانونية وهو ما لا يتوافر فى الحالة المعروضة .

ملخص الفتوى

أقر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٦ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر القرار رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ بتعيين المذكور فى ظله بوظيفة محام ممتاز من الفئة الثالثة ينص فى المادة (١٥) منه على أنه «مع مراعاة استيفاء العامل لشروط ومواصفات الوظيفة المرقى إليها يكون شغل الفئة الوظيفية بطريق الترقيّة من الفئة التى تسبقها مباشرة أو بالتعيين أو النقل ٠٠٠٠ » وحدد الجدول الملحق بهذا القانون الفئات الوظيفية من العاشرة حتى الثانية وأدخل كل ثلاثة منها فى مستوًى وظيفى ونص على مدّ بقاء بينيه يتعين قضائها فى كل فئة ومنع هذا القانون فى مادته السادسة عشر ترقية العامل قبل استيفاء الحد المقرّر للترقية فى الجدول .

كما تبين للجمعية أن قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣، حدد فى مادته الحادية عشر الوظائف الفنية بالإدارات القانونية فبدأها بوظيفة محام رابع وتلاها بوظائف محام ثالث وثان وأول ومعتل ومدير إدارة قانونية ومدير عام إدارة قانونية ، واشترط فى المادة ١٢ أن تتوافر فيمن يعين بأحدى تلك الوظائف الشروط المقررة فى نظامى العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام حسب الأحوال وأضاف فى المادة ١٣ شروطاً أخرى لكل وظيفة تنحصر فى القيد أمام درجة، تقاضى مهنة لمدة محددة أو الاشتغال بالمحاماة لمدة محدودة مع القيد ، ومنع فى المادة ١٤ التمييز بوظيفة محام ثالث فما يعلوها إلا بطريق الترقيّة من الوظيفة التى تسبقها مباشرة .

ومفاد ما يتقدم أن المشرع سواء فى قانون العاملين المدنيين بالدولة أو فى قانون الإدارات القانونية وضع سلماً وظيفياً للفئات والوظائف ولم يجز شغل إحدى الفئات أو الوظائف إلا من الفئات والوظائف التى تسبقها مباشرة ولقد نص على ذلك صراحة فى المادة ١٤ من قانون الإدارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وفى المادة (١٥) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بل اتخذ من هذا الحكم مناهجاً وركناً أساسياً فى النظام الذى تضمنه القانون الأخير إذ أوجب بقاء

العامل مدة محددة في الوظيفة التي يشغلها حتى يصلح لتقلد الوظيفة الأعلى منها ومن ثم فانه لا يجوز على وجه الاطلاق تعيين العامل في وظيفة أعلى من الوظيفة التالية للوظيفة التي يشغلها مباشرة لتعارض ذلك مع النظام القانوني للوظائف في كل من نظم العاملين المدنيين بالدولة وقانون الادارات القانونية ، ولا وجه للخلط في هذا الصدد بين الترقية والتعيين لأن الترقية انما تصدق على تقلد العامل لوظيفة أعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي ينخبط فيه أما التعيين فهو دخول العامل الخدمة لأول مرة .

وبناء على ذلك يكون القرار رقم ٤٥ لسنة ١٩٧٦ الصادر بتعيين المذكور بوظيفة محام ممتاز من الفئة الثالثة في حقيقته قرارا بترقيته الى تلك الفئة ولما كان شاغلا للفئة الخامسة فان القرار المشار اليه يكون مشوبا بعيب جسيم ينحدر به الى درجة الإنعدام لكونه قد تناول عاملا غير قابل أصلا للترقية الى الفئة الثالثة ، لأن الترقية الى تلك الفئة لا يمكن أن تشمل الا من كان شاغلا للفئة الرابعة ، وعليه فان هذا القرار لا يتجسّم ويصح سحبه في أي وقت وتبعا لذلك يكون القرار رقم ١٢١ لسنة ١٩٧٨ الصادر بسحبه قد صايف صحيح حكم القانون .

ولا يغير مما تقدم أن المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قد أجازت اعادة تعيين العامل في ذات فئته أو في فئة أعلى لأن المقصود بالفئة الأعلى في هذا النص يتحدد وفقا للنظام القانوني الذي تضمنه ومن ثم تتحدد بالفئة الأعلى مباشرة لتلك التي يشغلها العامل وليس بالفئة الأعلى بصفة مطلقة ، وكذلك فانه لا يؤثر في تلك النتيجة أن المادة (١٥) من قانون الادارات القانونية رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ أجازت التعيين رأسا في الوظائف المنشأة بالادارات القانونية عند شغلها لأول مرة ذلك لأن مثل هذا التعيين لا يكون الا على سبيل الاستثناء وبمناسبة انشاء وظائف ودرجات مالية للادارة القانونية وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى أن.

حقيقة القرار الصادر بإسناد وظيفة من الفئة الثالثة للعامل المذكور هو قرار ترقية مخالف للقانون مخالفة جسيمة تتحدر به الى درجة الانعدام فلا يتحصن ومن ثم فإن القرار الصادر بسحبه يكون قد صادف صحيح حكم القانون .

(ملف ٤١٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/٤/٢)

ثالثا : التفرة بين التعيين والنقل :

قاعدة رقم (٢٥٩)

المبدأ :

موظف — نقله من الكادر المتوسط الى الكادر العالى — يعتبر بمثابة تعيين جديد ينطبق عليه ما ينطبق على التعيين الجديد من احكام — وجوب منحه أول مربوط الدرجة المعين عليها بالكادر العالى دون اعتداد بالمرتب الذى كان يتقاضاه — استحقاقه للملاوة الدورية فى أول مايو التالى لمضى سنتين من تاريخ التعيين .

ملخص الفتوى :

مادام أن نظام موظفى الدولة يقوم أساسا — وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — على تقسيم وظائف الدولة الداخلة فى الهيئة الى فئتين عالية ومتوسطة ، وتقسيم كل فئة من هاتين الفئتين الى نوعين ، فنى وإدارى للكادر العالى ، وفنى وكتابى للكادر المتوسط وأنه لايجوز نقل وظيفة من فئة الى أخرى أو من نوع الى آخر الا باذن البرلمان . (٢م) كما يشترط فى الفئتين المذكورتين شروطا واجراءات . تختلف فى كل منهما عن الأخرى اختلافا أساسيا ، وأن هذا الإجل العام الذى يوجب حظر نقل الوظائف من فئة الى أخرى يقتضى بالتبعية عدم امكان نقل الموظف نفسه من وظيفة تنتمى الى أى من الفئتين الى وظيفة تتبع الأخرى ، الا فى الحالات الاستثنائية التى ينص عليها المشرع صراحة ، اذ أن ذلك يعتبر من قبيل النقل النوعى

المخالف للقواعد العامة في قانون نظام موظفى الدولة والمستخلصة من استقراء نصوص هذا القانون ، سواء منها المتعلقة بتقسيم الوظائف والكادرات سالف الذكر ، أو المتعلقة بالترقية كالمادة ٣٣ التى تقتضى بأنه « مع مراعاة ما جاء بالمادة ٤١ لاتبوز ترقية موظف الا الى درجة خالية من نوع الوظيفة التى يتسلها فنية أو ادارية أو كتابية ، وتكون الترقية الى الدرجة التالية لدرجته مباشرة » ، أى أنه لايجوز ترقية أحد الموظفين من درجة على كادر معين الى الدرجة التالية لها على كادر آخر ، فهذه المادة تردد قاعدة عامة أرست أساسها المادة الثانية ، التى فصلت بين الكادرات المخطفة فى داخل الهيئة ، ومقتضاها استقلال كل كادر عن الآخر استقلالاً تاماً . وهذه القاعدة يتردد صداها فى كثير من مواد قانون نظام موظفى الدولة وأحكامه ، وهى كما تستفاد من المفهوم الصريح للنصوص السابقة ، تستخلص كذلك بمفهوم المخالفة من النصوص التى جاءت باستثناءات عليها كتخص المادة ٤١ التى تجيز الترقية من أعلى درجة فى الكادر المتوسط الى الدرجة التالية لها فى الكادر العالى وفقاً للشروط والأوضاع التى تقررتها هذه المادة ، وتخص المادة ٤٧ التى أجازت نقل الموظف من كادر الى آخر تبعاً لنقل درجته ، بشروط وأوضاع أوضحتها هذه المادة . ومن ثم يكون الأصل هو حظر النقل من كادر الى آخر الا فى الأحوال الاستثنائية التى نص عليها القانون ، وعلى مقتضى ذلك يكون القول بأن تعيين الموظف الذى كان مقيداً بالكادر المتوسط على إحدى درجات الكادر العالى لا يعدو أن يكون نقلاً من وظيفة الى أخرى يحفظ للموظف حقوقه كاملة لا يستند على أساس قانونى سليم .

لذلك يعتبر مثل هذا الموظف معيناً تعييناً جديداً منبت الصلة بالوظيفة السابقة مما يترتب عليه أن يتقاضى أول مربوط الدرجة السادسة بالكادر العالى اعمالا لنص المادة ٢١ التى تقتضى بأنه « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو مربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون » . ولايجوز آلتحدى فى هذا الصدد بنظرية المركز الذاتى ولا الحقوق المكتسبة ، اذ أن علاقة الموظف بالمكومة هى علاقة لائحية ، يجوز تعديلها فى كل وقت بإجراء عام ، ولا يستطيع الموظف

أن يحتج في هذا الشأن بمركز ذاتي أو حق مكتسب إلا بالنسبة لما يكون قد حصل عليه قبل التعديل . ويترتب أيضاً على اعتبار الموظف المذكور مميئاً تعييناً جديداً في الكادر المالي أن تحتسب علاواته الاعتيادية من تاريخ تعيينه في هذا الكادر اعمالاً لحكم المادة ٤٣ التي تنص بأنه « تستحق العلاوات الاعتيادية في أول مايو التالي لمضي الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة » .

(فتوى ٩٥ في ١٩٥٦/٢/٤)

قاعدة رقم (٣٦٠)

المبدأ :

موظف — نقله من الكادر العام الى كادر خاص — لا يعد تعييناً مبتدأ — استحقاق الموظف المنقول لعلاواته الاعتيادية في موعدها .

ملخص الفتوى :

ان النقل من الكادر العام الى الكادر الخاص — وفقاً للتكليف القانوني السليم وبخاصة في صدد استحقاق العلاوات الاعتيادية — لا يعتبر تعييناً مبتدأ ، ذلك أن علاقة الموظف في الدولة لم تنقطع بهذا النقل ، بل ان خدمته تظل متصلة ، ولا يحدو الأمر أن يكون مجرد نقل من وظيفة الى أخرى في خدمة الدولة مما يستتبع عدم المساس بمركزه القانوني . ومن ثم لا يجوز أن يكون لمثل هذا النقل أثر على موعد استحقاق العلاوة الاعتيادية الدورية ، فلا يقطع سريان مدة استحقاق هذه العلاوة بل تحسب المدة التي سرت في صالح الموظف في ظل الكادر العام ، ويمنح العلاوة بعد انقضاء السنتين من تاريخ تعيينه الأول أو من تاريخ منحه العلاوة الاعتيادية السابقة ، وذلك بالتطبيق لأحكام المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، تلك التي تضع القاعدة العامة في شأن استحقاق العلاوات الاعتيادية ، والتي يرد بالقانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ بشأن تنظيم

مجلس الدولة ولا بقانون استقلال القضاء ما يحول دون تطبيقها: في هذا الصدد .

(فتوى ٢٢ في ١٦/٦/١٩٥٦)

قاعدة رقم (٣٦١)

المبدأ :

نقل الموظف من مجلس بلدى القاهرة الى الحكومة أو بالعكس -
تكييفه القانونى - يعتبر بمثابة تعيين جديد كامل عام - تأييد
القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٥ هذا النظر - اثر ذلك - عدم خضوع
الموظف المنقول للتقيد الوارد فى الفقرة ٢ من المادة ٤٧ من القانون رقم
٢١٠ لسنة ١٩٥١ عند الترقية .

ملخص الفتوى :

ان مجلس بلدى مدينة القاهرة شُخص ادارى عام يمثل مدينة
القاهرة ويستقل عن الدولة بشخصيته الاعتبارية وذمته المالية ، ومن
ثم يكون نقل الموظفين من الحكومة الى هذا المجلس والعكس بمثابة
تعيين جديد ينشئ علاقة جديدة بين الموظف وبين الجهة التى ينقل
اليها ، يؤيد هذا النظر أن المادة الاولى من القانون رقم ٦٣ لسنة
١٩٥٥ تنص على ما يأتى : « موظفو الحكومة ومستخدموها وعمالها
الذين يعينون فى المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية ينقلون بالحالة
التي يكون عليها كل منهم فى تاريخ تعيينه » وأن المادة الثانية منه
تنص على أن « تعتبر خدمة الموظفين والمستخدمين والعمال المذكورين
فى المادة السابقة فى كل من الحكومة والمجلس البلدى وحدة لا تتجزأ ،
وتحسب فى تسوية ماقد يستحقونه من معاش أو مكافأة عند تركهم
الخدمة أو الفصل منها + » وقد جاء فى المذكرة الايضاحية بيانا
للحكمة التشريعية التى دعت الى اصداره ما يأتى :

ورغبة فى تمكين المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية من مباشرة

اختصاصاته المشعبة التي قد تقتضى الاستعانة بالموظفين ذوى الخبرة والمران السابق ، ترى وزارة الشؤون البلدية والقروية تيسير نقل موظفى ومستخدمى وعمال الحكومة الى المجلس البلدى المذكور على أن توضع قواعد خاصة لنقلهم وتسوية مكافآتهم . وقد أوضح قسم التشريع بمجلس الدولة انه روعى في تحديد هذه القواعد اعتبار موظفى الحكومة ومستخدميها وعمالها الذين يعينون في مجلس بلدى الاسكندرية منقولين اليه بالحالة التي يكون عليها كل منهم في تاريخ تعيينه واعتبار مدة الخدمة في كل من الحكومة والمجلس البلدى وحدة لا تتجزأ ، وتحسب في تسوية ماقد يستحقونه من ماعش أو مكافآت . ومفاد ذلك أن الاصل هو اعتبار هذا النقل تعيينا ، وأن الاستثناء هو ما حدده القانون المذكور في الخصوص الذى حدده ، وفيما عدا ذلك يعتبر النقل تعيينا منشأ لعلاقة جديدة ، وآية ذلك أنه لما أريد استثناء المجلس البلدى لمدينة الاسكندرية فيما يتعلق بتعيين الموظفين الذين ينقلون اليه من القيد الذى أورثته الفقرة الاخيرة من المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، صدر القانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٥ باضافة فقرة جديدة بهذا المعنى الى المادة الاولى من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ المشار اليه ، وجاء في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٩٠ لسنة ١٩٥٥ ما يأتى : « وأن كانت أحكام هذا القانون بموجب القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٥٥ — تحفظ لموظفى الحكومة ومستخدميها — الذين ينقلون الى المجلس البلدى جميع حقوقهم المكتسبة مع تسوية حالاتهم ، كما لو كان نقلا محليا ، الا أن هذا النقل لازال بمثابة التعيين ابتداء ، لانه ينشئ علاقة جديدة بين الموظف والمجلس البلدى الذى له شخصيته المعنوية وميزانيته المستقلة عن الحكومة ٠٠ » وظاهر من ذلك كله أن النقل من الحكومة الى المجلس لازال يعتبر تعيينا الا فيما حدده القانونان المشار اليهما اللذان وردا على سبيل الاستثناء ، ومن ثم فلا يخضع الموظف المنقول من الحكومة الى المجلس البلدى للقيد الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٤٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى تقضى بعدم جواز النظر في ترقية الموظف المنقول من وزارة أو مصلحة الى وزارة أو

مصلحة أخرى الا بعد انقضاء سنة على نقله ذلك لان هذا القيد
انما يسرى على النقل دون التعيين .
(فتوى ٥ في ١/٣/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٣١٢)

المبدأ :

تعيين اعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الذى بمقتضى
القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ فى وظائف فنية او ادارية لانتقل من حيث
الدرجة عن درجاتهم الحالية خلال مدة اقصاها ثلاثة اشهر — تعيين
العضو فى احدى درجات الكادر العام واكتساب العضو بمقتضاه مركزا
قانونيا جديدا يفعله التمتع بما يتضمنه هذا المركز القانونى الجديد من
مزايا منها المرتب المقرر للدرجة التى عين عليها — اثر ذلك فى مواعيد
العلاوات الدورية — مثال بالنسبة الى ائدة المستشارين المساعدين بذلك
القسم المشار اليه مع بيان الاسائب .

ملخص الفتوى :

صدر القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ بضم قسم قضايا وزارة
الاوقاف الى ادارة قضايا الحكومة . وقضى فى مادته الاولى بان « يلغى
قسم قضايا وزارة الاوقاف وتحل ادارة قضايا الحكومة محله فى
اختصاصاته المبينة فى القوانين واللوائح » كما تضمنت المادة الثالثة
منه كيفية تسوية حالة اعضاء هذا القسم بعد الغائه فنصت على انه
« استثناء من احكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٥٩ يجوز خلال تاريخ
اسبق من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين الموظفين الفنيين يقسم
قضايا وزارة الاوقاف فى الوظائف الماثلة لوظائفهم بادارة قضايا
الحكومة ، متى توافر فيهم الشرط المبين فى البند (٢) من المادة ٥٥
من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ . أما الذين لايعينون فى ادارة
قضايا الحكومة فيحتفظون بدرجاتهم ومزيباتهم الحالية بصفة شخصية

لمدة أقصاها ثلاثة أشهر يعينون خلالها في وظائف فنية وإدارية لا تقل من حيث الدرجة عن درجاتهم الحالية .

وتطبقا لذلك تم تعيين عدد من الموظفين الفنيين بقسم قضايا الاوقاف الملغى في وظائف مماثلة لوظائفهم بإدارة قضايا الحكومة ، أما البلاقون الذين لم يعينوا بالإدارة المذكورة فقد طلبت وزارة الاوقاف الابقاء على خمسة منهم للعمل بها . كما اتفقت مع وزارة العدل على نقل الباقي منهم — وعددهم أربعة — للعمل بأقسام الاحوال الشخصية بديوان وزارة العدل .

وقد انشئت درجة مدير عام بوزارة العدل للسيد / ٠٠٠ ٠٠٠ الذى كان مستشارا مساعدا بقسم قضايا وزارة الاوقاف ، بمرتبة قدره ٩٧ جنيها شهريا وصدر القرار الجمهورى رقم ١٩٣٢ لسنة ١٩٥٩ فى ١٩/١٠/١٩٥٩ بتعيين سيادته مديرا عاما بوزارة العدل ، على أن يعمل بهذا القرار اعتبارا من ١/٧/١٩٥٩ ، كما صدر القرار الوزارى رقم ٧٢١ لسنة ١٩٥٩ فى ٢/١١/١٩٥٩ باعتبار السيد المذكور فى درجة مدير عام (١٣٠٠/١٢٠٠) ج بديوان وزارة العدل من أول يولية سنة ١٩٥٩ مع منحه أول مربوط الدرجة ومقداره ١٠٠ جنيه فى الشهر من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ .

وقد اعترض السيد المذكور على منحه أول مربوط الدرجة ابتداء من أول أغسطس سنة ١٩٥٩ ، وطلب منحه هذا المرتب اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٩ . وهو التاريخ الذى اعتبره القرار الجمهورى سالف الذكر معينا فيه فى وظيفة مدير عام .

وانستطلع ديوان الموظفين رأى إدارة الفتوى والتشريع لديوان الموظفين والماسبة فى شأن التاريخ الذى يستحق فيه السيد المذكور مرتب درجة مدير عام ومقدار هذا المرتب وكذلك تاريخ استحقاق سيادته لتلاواته الدورية .

وأفادت إدارة الفتوى المذكورة بكتابها رقم ١٩١ المؤرخ فى

١٢/٦/١٩٦٠ بأن السيد المذكور يمنح المرتب الذى كان يتقاضاه قبل التعيين فى الكادر العام ، أى ٩٧ جنيها شهريا اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٥٩ ، ولو قل هذا المرتب عن بداية مربوط الدرجة المنقول اليها ، وذلك استنادا الى نص المادة ١١٣ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، التى تقضى بأنه اذا الغيت وظيفة الموظف ونقل الى وظيفة أخرى ، درجتها معادلة لدرجة وظيفته السابقة ، فإنه يمنح فى الدرجة الجديدة • المرتب الذى كان يتقاضاه عند شغله لوظيفته الملقاة • أما فيما يتعلق بتاريخ استحقاق العالوة الدورية ، فقد رأت الادارة المذكورة أن تعين السيد المذكور فى وظيفة مدير عام بوزارة العدل لاغير من ميعاد استحقاق سيادته لعلواته الدورية ، تطبيقا لنص المادة الخامسة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ •

وقد ثار فى الديوان خلاف فى رأى ، فيما يتعلق بالمرتب الذى يمنح للسيد المذكور بعد تعيينه فى درجة مدير عام بوزارة العدل • وتاريخ استحقاق هذا المرتب ، وكذلك تاريخ استحقاق السيد المذكور لعلواته الدورية •

وقد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٠ فاستبان لها أن المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، وهى الخاصة بكيفية تسوية حالة أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى — تقضى فى فقرتها الاخيرة بأن الموظفين الفنيين بالقسم المذكور الذين لايعينون فى ادارة قضايا الحكومة ، يحتفظون بدرجاتهم ومراتبهم الحالية بصفة شخصية ، لمدة أقصاها ثلاثة أشهر ، يمينون خلالها فى وظائف فنية أو ادارية لا تقل من حيث الدرجة عن درجاتهم الحالية •

وتتعين التفرقة — فى حدود تسوية حالة هؤلاء الاعضاء — بين فترتين الاولى هى التى يحتفظ فيها العضو بدرجته ومرتبته بصفة شخصية ، وهذه الفترة مؤقتة ، لايحوز أن تزيد على الثلاثة أشهر ، ولا يثور فى شأنها جدل • أما الفترة الثانية — فهى التالية لتعيين

المضو في وظيفة فنية أو إدارية ، ويشترط القانونون بالنسبة لها
الاتقل من حيث الدرجة عن الدرجة التي كان عليها العضو بقسم
القضايا الملغى . وهذه هي الفترة التي يثور بشأنها البحت في المرتب
الذي يجب أن يتقاضاه العضو .

ومن حيث أن مقتضى نص الفقرة الأخيرة من المادة الثالثةسالفه
المذكر ، هو أن احتفاظ العضو بمرتبته مرهون فقط بالفترة الأولى التي
يكون فيها شاغلا لدرجته السابقة بقسم القضايا الملغى بصفة
شخصية — إذ لايتصور أن يمنح غير مرتب هذه الدرجة ، فإذا ما عين
العضو في إحدى درجات الكادر العام ، اكتسب مركزا قانونيا جديدا
يخوله التمتع بما يتضمنه هذا المركز القانوني الجديد من مزايا ومونها
المرتب المقرر للدرجة التي عين عليها .

ولما كانت المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
نظام موظفي الدولة — وهو الذي يصبح ساريا على العضو بعد تعيينه
في الكادر العام — تنقضى بأن يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط
الدرجة المقررة للوظيفة ، ومن ثم فإن العضو يستحق — عند تعيينه
على درجة في الكادر العام — بداية مربوط الدرجة المعين عليها .

وإذا كان المرتب السابق قد اتخذ كمعيار لتحديد الدرجة التي
يعين عليها العضو في الكادر العام — نظرا لاختلافه درجات قسم
قضايا وزارة الاوقاف الملغى عن درجات الكادر العام ، ومع مراعاة
الاتقل الدرجة الجديدة عن الدرجة السابقة طبقا لنص الفقرة الأخيرة
من المادة الثالثة المشار اليها — فإن مهمة ذلك المرتب تتقف عند هذا
الحد ، فلا يحتفظ به العضو بعد تعيينه على درجة من درجات الكادر
العام ، الا اذا زاد هذا المرتب عن بداية مربوط الدرجة التي يعين
عليها العضو ، فإذا قل عن ذلك استحق العضو بداية مربوط الدرجة
الجديدة — طبقا لنص المادة ٢١ سالفه الذكر .

ولايجوز الاحتجاج بأن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩، المذكور ،
لم يتضمن نصا خاصا بالمرتب الذي يتقاضاه العضو عند تعيينه على

أحدى درجات الكادر العام . وأن المادة ١١٣ من قانون موظفى الدولة — الخاصة بحالة إلغاء الوظيفة — هى الواجبة التطبيق باعتبار انها تتضمن القاعدة العامة فى هذا الشأن — ذلك أن القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، وقد تناول بالتنظيم تسوية حالة أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملغى ، من حيث الدرجة التى يعينون عليها فى الكادر العام ، فانه بالتالى يكون قد تناول بالتحديد المرتب الذى يتقاضاه العضو عند تعيينه على درجة من درجات الكادر العام ، اذ أن مقتضى تعيين الموظف على درجة جديدة هو أن يمنح المرتب المقرر لهذه الدرجة (بداية مربوطها اذا لم يكن المرتب السابق قد وصل بعد الى بداية هذا مربوط) ، ولا يمكن أن يفهم سكوت المشرع عن النص فى المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ على المرتب الذى يمنح للعضو عند تعيينه على درجة جديدة من درجات الكادر العام ، انه قصد بذلك أن يظل العضو يتقاضى مرتبه الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة السابقة ، والا لنص على غير ذلك صراحة ، كما نص على احتفاظ العضو بدرجته ومرتبته بصفة شخصية حتى يعين فى وظيفة فنية أو ادارية .

وتأسيسا على ذلك فان القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ يعتبر قانونا خاصا يطبق فى مجال الحالة المعروضة ، بغض النظر عما تضمنه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من أحكام تتعلق بإلغاء الوظيفة ، وباعتباره القانون العام الواجب التطبيق فى شؤون موظفى الدولة ، اذ أن القاعدة هى أن الخاص يقيد العام ، ومن ثم فان المادة ١١٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ باعتبارها القاعدة العامة لاتطبق فى هذا الصدد — ولا تحتم الخصومية القائمة — وانما يجب تطبيق المادة الثالثة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ ، باعتبار انها تتضمن حكما خاصا ، واجب التطبيق فى هذه الحالة .

ولا مراء فى أن المركز الوظيفى للسيد / ٥٥٠ ٥٥٠ ٥٥٠ قد غدا تعيينا وفى وظيفة من وظائف الكادر العام بدرجة مدير عام ، وقد اكتسب حقا فى التمتع بمزاياها ومنها وجوب منحه أول مربوط المقرر لها وهو (١٠٠ ج شهريا) بغض النظر عن مرتبه السابق (٩٧ ج) .

وقد صدر القرار الجمهوري رقم ١٩٣٢ لسنة ١٩٥٩ بتعيين السيد المذكور في وظيفة مدير عام بوزارة العدل ، وأن هذا التعيين لا يعتبر ترقية ، ومن ثم فإنه لا يطبق في شأنه نص المادة ٣٧ من قانون الموظفين التي تقضى بأن تستحق علاوة الترقية من أول الشهر التالي للترقية ، وبالتالي فإنه يستحق منحه بداية درجة مدير عام اعتبارا من تاريخ تعيينه فيها . ولما كان القرار الجمهوري سالف الذكر قد نص على العمل به اعتبارا من ١٩٥٩/٧/١ ، فإن السيد المذكور يعتبر معينا في وظيفة مدير عام بوزارة العدل اعتبارا من التاريخ المشار إليه ، وعلى ذلك فإنه يستحق بداية مربوط هذه الدرجة (١٠٠ ج) اعتبارا من تاريخ تعيينه فيها .

وفيما يتعلق بتاريخ استحقاق العلاوة الدورية ، فإن المادة الخامسة من القانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٥٩ قد قضت بأن تعيين أعضاء قسم قضايا وزارة الاوقاف الملحق في الوظائف الجديدة — لالغاء هذا القسم — لا يغير من مواعيد علاواتهم الدورية ، وعلى ذلك فلا محل لتطبيق نص المادة ٤٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي تقضى بأن تستحق العلاوة الاعتيادية في أول مايو التالي لمضي الفترة المقررة من تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة . فهذا الحكم العام لا يطبق على الاعضاء المذكورين عند نقلهم الى الكادر العام ، لورود حكم خاص بهم ، واجب التطبيق في هذه الحالة هو حكم المادة الخامسة سلفة الذكر ، ومن ثم فإن تعيين السيد المذكور في وظيفة مدير عام بوزارة العدل لا يغير من ميعاد استحقاق سيادته لعلاواته الدورية .

لذلك رأيت الجمعية العمومية أن تعيين السيد /
المستشار المساعد السابق بقسم قضايا وزارة الاوقاف الملحق — في وظيفة مدير عام بوزارة العدل ، يفوله الحق في بداية مربوط درجة مدير عام (١٠٠ ج شهريا) بنفس النظر عن مرتبه السابق (٩٧ ج) ، وهو يستحق بداية مربوط هذه الدرجة اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٥٩ . كما أن تعيينه في وظيفة مدير عام بوزارة العدل لا يغير من ميعاد استحقاقه لعلاواته الدورية .

قاعدة رقم (٣٦٣)

المبدأ :

نقل مدرس بمعهد منوف الدينى لتدريس الفقه المالكى بكلية الشريعة — نقل نوعى بمثابة التعيين •

ملخص الحكم :

النقل من وظيفة مدرس بمعهد منوف الدينى الى وظيفة مدرس بكلية الشريعة هو نقل نوعى بمثابة تعيين فى وظيفة مدرس بكلية المشار اليها يتم الاختيار لها من بين من تتوافر فيهم الشروط التى وضعها المجلس الأعلى للأزهر بجلسته المنعقدة فى ١٩٥١/١/٢٤ من بين مدرسى المعاهد الدينية •

(طعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعدة رقم (٣٦٤)

المبدأ :

شغل العامل وظيفة جديدة بطريق التعيين الجديد نتيجة اجتياز مسابقة ووضعه تحت الاختبار — هو فى التكيف القانونى السليم تعيين جديد ليس نقلا أو اعادة تعيين طالما اختلفت القواعد المنظمة لكل من الوظيفتين واختلفت الاشخاص المعنوية التى التحق بها واختلفت الدرجتان — اثر ذلك فى تحديد ميعاد استحقاق الملاوة الدورية — وجوب انقضاء المدد المقررة قانونا من تاريخ تعيينهم الجديد •

ملخص الفتوى :

متى كان شغل العاملين لوظائفهم الجديدة تم بطريق التعيين الجديد نتيجة اجتيازهم مسابقات للتعيين ووضعوا تحت الاختبار

فان الأمر لا يكون في التكيف القانوني السليم نقلا من كادر الى آخر أو اعادة تعيين وقد نشأت لهؤلاء العاملين مراكز قانونية جديدة غير المراكز التي كانت تنتظمهم في الجهات التي كانوا يعملون بها وانتهت بانتفاء خدمتهم في تلك الجهات كما لا يمكن بحال من الاحوال أن تعتبر المراكز الجديدة امتدادا لمراكزهم السابقة خاصة مع اختلاف القواعد التي خضعوا ويخضعون لها ولاختلاف الاشخاص المعنوية التي التحقوا بها عن تلك التي كانوا تابعين لها قبل التعيين ولعدم تماثل الدرجات الجديدة مع الدرجات السابقة ، ومن ثم يكون مناط استحقاق هؤلاء العاملين لملاوتهم الدورية هو انقضاء المدد المقررة قانونا من تاريخ تعيينهم الجديد بغض النظر عن مدد خدمتهم السابقة والتي لم تضم لأقدمية الدرجة والمرتبة .

(ملك ٢١١/٢/٨٦ — جلسة ١٨/٥/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٦٥)

المبدأ :

تعيين طبيب بالهيئة العامة للتأمين الصحي بالدرجة السادسة بعد أن كان يشغل وظيفة بوزارة الصحة من الدرجة السابعة — يعتبر تعيينا مبتدأ وليس نقلا .

ملخص الحكم :

أن المدعى عين بالهيئة العامة للتأمين الصحي بعد أن تقدم للمسابقة التي أعلنت عنها الهيئة واجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة التي عين عليها ، وهي وظيفة طبيب من الدرجة السادسة التخصصية ، في حين أنه كان يشغل في وزارة الصحة قبل تعيينه بالهيئة وظيفة طبيب من الدرجة السابعة ، والنقل الى الهيئة لايجوز طبقا لما تقتضيه المادة ٣٥ من لائحة نظام العاملين بها الا في ذات الدرجة . ومن ثم فان تعيين المدعى بالهيئة كان تعيينا مبتدأ ولم يكن نقلا من وزارة الصحة .

(طعن رقم ٨٢ ، ٢٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ٢/١٩/١٩٧٢)

قاعدة رقم (٣٦٦)

المبدأ :

للتفرقة بين ما اذا كان التعيين بمثابة تعيين جديد او نقلا - العبرة
بالاجراءات التي اتفقت عند الالتحاق بالخدمة - لاغير من ذلك عدم
وجود فاصل زمني .

ملخص الحكم :

انه بالاطلاع على ملف خدمة المدعى يتبين أنه كان موظفا بمصلحة
الأموال المقررة بالدرجة الثامنة الكتابية ، ثم حصل على بكالوريوس
التجارة في مايو سنة ١٩٦١ ، والتحق بخدمة وزارة الحربية اعتبارا من
٢٦ من أكتوبر سنة ١٩٦١ في الدرجة السادسة الادارية ، ثم استدعى
للخدمة العسكرية وهو بخدمة الوزارة في ٣٠ من نوفمبر سنة ١٩٦١ ،
وتقرر الاحتفاظ بوظيفته خلال مدة تجنيده ، وبناء على اعلان من لجنة
القطن عن وجود وظائف شاغرة بها تقدم لشغل احتداها واختبر لهذه
الوظيفة في مسابقة عامة واجتاز الامتحان بنجاح ، ثم قام بـ أثناء
خدمته العسكرية - باستيفاء مسوغات تعيينه بها ، وكشف عليه طيبا
مرتين فتقرر عدم لياقته ثم نجح في المرة الثالثة في ٢ من أغسطس سنة
١٩٦٢ ، وقدم اقرارا بأنه موظف بوزارة الحربية وطلب لذلك من لجنة
القطن سحب ملف خدمته بها ، وعندما طلبت اللجنة من الوزارة الموافقة
على نقله اليها ، ردت عليها بالرفض في ٢٩ من نوفمبر سنة ١٩٦٢ ،
فاعتبرت اللجنة التحاقه بها تعيينا بها وليس نقلا عنها ، وانتهت مدة
تجنيده في ٤ من أبريل سنة ١٩٦٣ بتعيينه بها تحت الاختبار بمرتب
شهرى قدره خمسة عشر جنيها ثم قدم استقالته من خدمة وزارة الحربية
التي أصدرت قرارها باعتباره مستقila اعتبارا من ٩ من أبريل سنة
١٩٦٣ تاريخ تعيينه بلجنة القطن .

ومن حيث أنه يستفاد مما تقدم أن المدعى قد التحق بخدمة لجنة
القطن بطريق التعيين وليس باعتباره متقولا اليها من وزارة الحربية،

اذ قد اتبعت في شأنه جميع اجراءات التعيين ، وأخصها الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ثم تعيينه تحت الاختبار ، ولا يغير من ذلك عدم وجود فاصل زمني بين ترك الخدمة في الوظيفة السابقة وبين إلحاقه بالوظيفة الحالية ، اذ العبرة بحقيقة التكيف القانوني بخدمة لجنة القطن باعتباره تعيينا جديدا وليس نقلا ، ومتى كان الأمر كذلك فإنه لا يقبل من المدعى القول بأن خدمته كانت متصلة في كل من الجهتين المذكورتين ، وعلى ذلك لا يكون قد أمضى مدة سنة من تاريخ تعيينه كي يستحق العلاوة التي يطالب بها +

(طعن رقم ١١٢٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/١٧)

قاعدة رقم (٣٦٧)

المبدأ :

اتجاه نية الوزارة الى شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية من تاريخ التعيين فيها وفقا لنصوص المواد ٦ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة — تعيين المدعى في إحدى هذه الوظائف بعد اجتيازه الامتحان الذي تولاه ديوان الموظفين وأرتضاؤه التعيين في الوظيفة التي يرشح لها وتقديم استقالته بقتضاه اعتبار تعيينه مبتدأ وليس تعيينا مصادا — نتيجة ذلك أنه لا يسوغ للمدعى ان يطالب ان يكون تعيينه في وظيفة معادلة في مستواها وفي مبروطها المالي للوظيفة التي كان يشغلها بالمؤسسة — لا يغير من هذا النظر اقرار الوزارة باتحاد طبيعة العمل في كل من الوظيفتين وانما يقتصر حقه على ضم مدة الخدمة السابقة +

ملخص الحكم :

ان الثابت من الأوراق أن المدعى حصل على بكالوريوس التجارة سنة ١٩٦٠ وعين بالمؤسسة العامة للنقل البحري اعتبارا من ١٩٦٠/١١/١ بدرجة موظف (ب) بالكادر العالي وبأول مرسوم هذه الدرجة ومقداره ١٥ جنينا شهريا ، على أن يكون تعيينه تحت الاختبار ،

ثم انتهت فترة الاختبار في ٣١/٧/١٩٦١ فصدر قرار بتثبيت تعيينه من ذلك التاريخ ، ثم تقدم المدعى الى مسابقة الاعلان رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٢ لشغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية بالادارة العامة للتمثيل التجاري، وبناء على كتاب ديوان الموظفين رقم ١٠٠/١/٢ المؤرخ في ١/٨/١٩٦٤ المتضمن ترشيح ثمانية من الناجحين في المسابقة - بينهم المدعى - صدر قرار وزارة الاقتصاد رقم ٣٨٥ لسنة ١٩٦٤ بتعيين المدعى في وظيفة ملحق تجارى من الدرجة السادسة الفنية العالية الخالية بالادارة العامة للتمثيل التجاري اعتبارا من تاريخ صدور القرار في ٢٨/٥/١٩٦٤ على أن يمنح أول مربوط الدرجة ومقداره خمسة عشر جنيها شهريا مع وضعه تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل ، وقبل أن يصدر هذا القرار رقى المدعى الى الدرجة الخامسة الفنية العالية بمؤسسة النقل البحري بالادمية المطلقة اعتبارا من ٣١/١٠/١٩٦٣ وذلك بمقتضى القرار رقم ٣٧٨ لسنة ١٩٦٣ الصادر من مدير عام المؤسسة في ٧/١١/١٩٦٣ ، وبعد أن صدر قرار تعيين المدعى بالتمثيل التجاري قدم طلبا بالاستقالة من عمله بالمؤسسة وصدر قرار رئيس مجلس ادارة المؤسسة رقم ١٨٦ لسنة ١٩٦٤ بقبول الاستقالة اعتبارا من يوم ١٧/٦/١٩٦٤ ، ومن ثم تسلم المدعى عمله بالتمثيل التجاري في هذا اليوم ، هذا وبتاريخ ٢٩/٩/١٩٦٤ صدر القرار الوزاري رقم ٧٠٩ لسنة ١٩٦٤ قاضيا بتعديل مرتب المدعى الى ٢٥ جنيها شهريا آخر مربوط الدرجة السادسة وهو نفس المرتب الذي كان يتقاضاه بالمؤسسة مع صرف الفروق المستحقة اعتبارا من ١٧/٦/١٩٦٤ تاريخ تسلمه العمل ، وبتاريخ ٨/٣/١٩٦٥ صدر القرار الوزاري رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٥ بضم مدة خدمة المدعى السابقة من ١/١١/١٩٦٠ الى ٢٦/٥/١٩٦٤ التي قضاه في مؤسسة النقل البحري وارجاع أقدميته في الدرجة المعين عليها الى ١/١١/١٩٦٠ ، وبتاريخ ٩/١/١٩٦٦ صدر القرار الوزاري رقم ١٤ لسنة ١٩٦٦ بترقية المدعى الى الدرجة السادسة الفنية العالية (الجديدة) اعتبارا من ٢٨/١٢/١٩٦٥ ، وبتاريخ ١٨/١/١٩٦٩ صدر القرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٩ بارجاع أقدمية المدعى في درجته الحالية الى ٥/٦/١٩٦٥ تاريخ ترقية زملائه بالقرار رقم ٥٦٩ لسنة ١٩٦٥ بدلا من ٢٨/١٢/١٩٦٥ مع ما يترتب على ذلك من آثار .

...وحيث أنه يخلص من الوقائع السالفة البيان أن الوزارة المدعى عليها قد أتجهت نيتها إلى شغل وظائف ملحقين تجاريين من الدرجة السادسة الفنية العالية بالإدارة العامة للتمثيل التجاري عن طريق التعيين فيها وذلك وفقاً لنص المادة ٦ وما بعدها من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١؛ ومن ثم فقد عقدت امتحاناً للمتقدمين لشغلها تولاه ديوان الموظفين الذي أخطر الوزارة بنتيجة الامتحان مرشحا للتعين ثمانية من التناحيين من بينهم المدعى ، وبناءً على ذلك صدر القرار بتعيينه في إحدى وظائف الدرجة السادسة الفنية العالية بالإدارة العامة سألقة الذكر ، وعلى الرغم من أن المدعى كان يشغل حينئذ إحدى وظائف الدرجة الخامسة بالكادر الفني العالي في المؤسسة العامة للنقل البحري ارتضى التعيين في الوظيفة التي رشح لها ، وقدم استقالته من وظيفته بالمؤسسة المذكورة ، فلما قبلت الاستقالة تسلم عمله الجديد في الوظيفة التي عين فيها ، ومن ثم فإن تعيينه بالإدارة العامة للتمثيل التجاري كان تعييناً مبتدأ وليس تعييناً معاداً ، إذ جاء هذا التعيين منطوياً على الحاقه بوظيفة في أدنى درجات الكادر الفني العالي بوزارة من وزارات الدولة التي يحكم نظام التوظيف فيها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعده القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهذا النظام يستقل بأحكامه عن نظام التوظيف الذي كان المدعى خاضعاً له في المؤسسة المصرية العامة للنقل البحري ، وهي مؤسسة تستقل بشخصيتها الاعتبارية عن الجهاز الإداري للدولة ، وبهذه المثابة فإنه لا يسوغ للمدعى أن يطلب أن يكون تعيينه في وزارة الاقتصاد في وظيفة معادلة في مستواها وفي مربوطها المالي للوظيفة التي كان يشغلها بالمؤسسة المذكورة ، وذلك طالما أنه تقدم لامتحان المسابقة مرتضياً التعيين في إحدى الوظائف الشاغرة المعلن عنها وهي جميعاً وظائف من الدرجة السادسة الفنية العالية ، ولا ينعف المدعى في التوصل إلى طلبه أن تقر الوزارة المدعى عليها باتحاد تظيفته العمل في كل من وظيفته السابقة وظيفته اللاحقة ، وإنما يقتصر حقه فيما لذلك على ضم مدة خدمته السابقة إلى مدة خدمته في وظيفته الجديدة ، وهو ما قامت به الوزارة فعلاً بمقتضى القرار رقم ٢٠٦ لسنة ١٩٦٥ إذ أرجعت أقدميته في الدرجة السادسة التي ١/١١/١٩٦٥ ثم رقتة إلى الدرجة السادسة الجديدة اعتباراً من ٥/٦/١٩٦٥ بالقرار رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٩ الصادر في ١٨/١/١٩٦٩ ، وهو الأمر الذي ترتب

عليه انتهاء الخصومة بين طرفي الدعوى بالنسبة الى الطلب الاحتياطي .
للمدعى .

(طعن رقم ٣٩٧ لسنة ١٦ ق - جلسة ١٣/٦/١٩٧٦)

قاعدة رقم (٣٦٨)

المبدأ :

نقل بعض موظفي بلدية القاهرة لشغل درجات الوظائف العليا الواردة بميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية - هو في حقيقته تعيين في وظائف مدرجة بميزانية الوزارة وان كان يتم عن طريق اختيار من يشغلونها من بين موظفي المجالس البلدية - خروج هذا التعيين من نطاق سريان المادة ٣٨ من قانون موظفي الدولة - عدم جواز الطعن على هذا التعيين استنادا الى انه ترقية الى وظائف عليا دون اخطار من تخطوا في التعيين فيها - اساس ذلك - هو استقلال بلدية القاهرة بشخصيتها الاعتبارية وميزانيتها عن ميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية - انفراد كل منهما بدرجاتها ووظائفها دون ان يزاحم موظفو احدهما موظفي الاخرى في اقدمياتهم او شغل الدرجات الشاغرة بها - الاستناد الى ان بلدية القاهرة هي التي تؤدي مرتبات هذه الوظائف العليا المدرجة بميزانية الوزارة للقول بتبعيتها للبلدية - غير صحيح - تحميل القانون عبء تكاليف هذه الوظائف للبلدية هو لاتصال اعمالها بالمجلس البلدي لا لتبعيتها اليه ولا دراجها في ميزانيته دون ميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية - نتيجة ذلك - عدم جواز الاستناد الى المادة ٣٨ من قانون موظفي الدولة للطعن على قرارات التعيين في هذه الوظائف ممن لم يقع عليه الاختيار لشغل درجاتهم ولم يفطر بذلك .

ملخص الحكم :

ان لوزارة الشؤون البلدية والقروية كامل السلطة التقديرية ومطلقها في أن تشغل الوظائف المدرجة ، في غير لباس ولا ابناءهم ، في ميزانيتها ، سواء بموظفين تابعين لها أي للحكومة المركزية أو بموظفين تابعين

للجبالس البلدية ممن سهل المشرع نقلهم اليها اذا هي — الوزارة — رأت مملا للاستفادة بخبرتهم ومراهم حسبما تراه الوزارة محققا للصالح العام . وقد سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن مقتضى التقسيم الوارد في الميزانية والذي يقوم على استقلال كل وحدة بوظائفها ودرجاتها وأقدميات موظفيها ، ان تنفرد كل وحدة بدرجاتها ووظائفها التي لا يزاحم افراد الوحدة الأخرى موظفيها في شغل الدرجات الشاغرة بها . وقياسا على ذلك . وتأسيسا على ما لبلدية القاهرة من شخصية معنوية وميزانية مستقلة عن الحكومة فانه لا يكون للمطعون عليه — المهندس ببلدية القاهرة — أصل حق في التراجع على التعمين بالوظائف المدرجة بميزانية وزارة الشؤون البلدية والقروية دون ان يكون لها أصل وارد في ميزانية بلدية القاهرة . فلا امتزاج ولا ادماج بين درجات الميزانيتين ، وغنى عن البيان ان الأصول المالية توصى بذلك ، ولا يؤثر في ذلك أن المشرع قد ألزم بلدية القاهرة في المادة ٤٦ من القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٩ الخاص بإنشاء مجلس بلدى القاهرة بأن يؤدى مرتبات الوظائف سالفة الذكر وغيرها من الوظائف العليا المدرجة بميزانية وزارة الشؤون البلدية ، وان يدرج الاعتمادات اللازمة لذلك في ميزانيته — ميزانية المجلس — طالما أن مجرد تحمل المجلس بعبء المصروف المالى اللازم لهذه الوظائف ليس من شأنه أن يفرجها من عداد الوظائف التابعة للوزارة بوصفها مدرجة في ميزانيتها المستقلة تماما عن ميزانية بلدية القاهرة . ولم يقصد الشارع من تحميل البلدية ذلك العبء المالى سوى أن أعمال الوظائف المذكورة وثيقة الصلة بالأعمال المتعلقة بالمجلس البلدى . ومن ثم كان عليه عبء تكاليفها . ولو كان المشرع يقصد من ذلك تجميع هذه الوظائف الهامة للبلدية لما دعا الأمر الى إدراجها في ميزانية الوزارة ولقام بإدراجها في ميزانية المجلس البلدى .

(طعن رقم ٢٥٠٩ لسنة ٦ قى — جلسة ١٩٦٣/٤/٦)

رابعا : التعمين بمسابقة :

قاعدة رقم (٣٦٩)

المبدأ :

أثر تخلف شرط اجتياز الامتحان قبل التعمين — هو البطلان
لفقدان القرار شرط من شروط صحته — تحصن القرار بمضى ميعاد
السحب أو الالغاء

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن ان يترتب على تخلف شرط تأدية الامتحان
واجتيازه قبل التعمين هو فقدان قرار تعمين المدعى لشرط من شروط
صحته وصدوره من ثم مخالفا القانون مما يجعله قابلا للالغاء أو السحب
بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته تسعون يوما من تاريخ
صدوره ، فاذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحب الإدارة فإنه يصبح
حصينا من الرجوع فيه من جانب مصدره .

(ظعن رقم ٢٦٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/١٤)

قاعدة رقم (٣٧٠)

المبدأ :

امتحان المسابقة شرط من شروط صحة التعمين — عدم أداء
الامتحان قبل التعمين يجعل قرار التعمين باطلا وأيمن متعذرا — قيمة
ذلك — يتحصن هذا القرار بقوات ستين يوما من تاريخ صدوره —
لا يجوز سحبه بعد ذلك .

ملخص الحكم :

ان قصارى ما يمكن ان يترتب على تخلف شرط تأدية الامتحان

واجتيازاه قبل التعمين هو فقدان قرار التعمين لشروط صحته ومحدوره من ثم مخالفا مما يجعله قابلا للإلغاء أو السحب بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره ، فإذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحب الإدارة فإنه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره ، وإذا كان الثابت أن السيد / مدير التربية والتعليم لمنطقة المنيا التعليمية رغم تحصن القرار الصادر منه في ١٩٥٦/٧/٥ بتعيين المدعيات بفوات السنسحب قد أصدر قرارا في ١٩٦٢/٧/٢٩ بسحب هذا القرار بعد مضي أكثر من خمس سنوات على صدوره ، فإن قرار السحب المشار اليه يقع والحالة هذه مخالفا للقانون مستوجب الإلغاء .

(طعن رقم ٧٥٣ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٣٧١)

المبدأ :

التفوق في مسابقة التعمين — لا يؤهل لزاما التعمين — درجة الكفاية ليست هي كل ما يتطلب فيمن يصلح للوظيفة العامة — قد تستلزم الإدارة الى جانبها نواح أخرى كالحالة الاجتماعية والجنس وظروف البيئة مما تستوجبها أحكام العرف والتقاليد — ترك المدعية وتعمين من يليها في ترتيب النجاح في المسابقة — لا ينطوى في ذاته على إساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

لا وجه للقول بأن مجرد ترك المدعية وتعمين من يليها في ترتيب النجاح في المسابقة ينطوى في ذاته على إساءة استعمال السلطة اعتبارا بأن هذا التفوق يؤهلها لزاما للتعمين طبقا للقواعد التنظيمية العامة لا وجه لذلك لأن درجة الكفاية هي إحدى النواحي التي تقدرها الإدارة عند التعمين ولكنها لا تستغرق كل ما تتطلب فيمن يصلح للوظيفة العامة من شروط وأوضاع ، فإلى جانب هذه الناحية تستلزم الإدارة نواح أخرى كالحالة الاجتماعية والجنس وظروف البيئة مما تستوجبها أحكام العرف والتقاليد .

(طعن رقم ٨٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٨)

قاعدة رقم (٢٧٢)

المبدأ :

شرط النجاح في امتحان المسابقة المنصوص عليه في المادة السادسة من قانون نظام موظفي الدولة — لا يطبق الا من تاريخ صدور اللائحة التنفيذية لهذا القانون — أساسه أن تنفيذ قانون الموظفين في هذه الخصوصية معلق على صدور اللائحة .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، يشترط في المادة السادسة فيما يشترطه للمتعيين في احدى الوظائف ، « أن يكون المرشح قد جاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة » ، كما نص في الفقرة الأولى من المادة الرابعة عشرة على أن « تبين اللائحة التنفيذية طريقة الاعلان عن الوظائف الخالية وتقديم الطلبات من المرشحين ، كما تبين في هذه اللائحة أحكام الامتحان المقرر لشغل الوظيفة » . ويؤخذ من هذين النصين أن تنفيذ شرط النجاح في الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، مرهون بصدر لائحة تنفيذية تبين فيها طريقة الاعلان عن الوظائف الخالية ، وطريقة تقديم الطلبات من المرشحين ، وأحكام الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، وبعبارة أخرى ان نفاذ القانون في هذه الخصوصية لا يبدأ الا من وقت صدور اللائحة ونفاذها . وهذا النظر يتفق مع الأصل العام ، الذي يقضى بنفاذ القوانين بمجرد نشرها في الجريدة الرسمية ، مالم يفوض القانون السلطة التنفيذية في اصدار لوائح بترتيب بعض أحكام مكملة للقواعد الواردة في القانون ، ففي هذه الحالة يكون تنفيذ القانون مرهونا بصدر هذه اللوائح في الحدود التي يتوقف تطبيقها على ذلك .

ويتطبيق هذا الأصل على القرارات الصادرين من وزير التربية والتعليم ، بتعيين تسعة من الاختصاصات الاجتماعية دون تأديتوت الامتحان المقرر لشغل الوظيفة وبنجاحهن فيه ، يبين أن هذين القرارين قد صدرا في ٤ من يناير سنة ١٩٥٣ ، أي في تاريخ لاحق لتاريخ نفاذ

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، الذي بدأ العمل به في أول يولية سنة ١٩٥٢ ، ولكنه سابق على تاريخ نفاذ اللائحة التنفيذية لهذا القانون ، التي صدرت بمرسوم في ٨ من يناير سنة ١٩٥٣ وقد نصت المادة ٧٤ منه على أن يعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية ، وقد تم هذا النشر في ١٢ من يناير سنة ١٩٥٣ .

ويخلص من ذلك أن القرارين المشار اليهما قد صدرا قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في الخصوصية موضوع البحث ، وهي الخاصة بشرط النجاح في امتحان المسابقة اللازم لشغل الوظيفة ، هذا الشرط الوارد بالمادة السادسة من القانون في شروط التعيين في الوظائف العامة ، وذلك لصدورها قبل صدور اللائحة التنفيذية التي بينت أحكام هذا الامتحان واجراءاته ، وهي الأحكام والاجراءات التي يمتنع تنفيذ هذا الشرط دون بيانها ، ومن ثم يكون هذان القراران قد صدرا في وقت امتنع فيه تنفيذ شرط النجاح في امتحان المسابقة لعدم صدور اللائحة التنفيذية ، ويكون قرار تعيين الاخصائيات الاجتماعيات التسع دون توافر شرط النجاح في هذا الامتحان قد صدر صحيحا غير مخالف للقانون .

(نتوى ٤٥٢ في ١٩٥٦/٧/٢)

قاعدة رقم (٣٧٣)

المبدأ :

أقدمية المعينين بناء على النجاح في امتحان مسابقة للتعيين — تكون بحسب ترتيب نجاحهم في هذا الامتحان وليس بحسب القواعد المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — مخالفة هذه القاعدة باجراء ترتيب للأقدمية وفق حكم المادة سالفة الذكر ، والجزاء على هذه المخالفة — اذا حدثت المخالفة بقرار اداري فردي نشأت منه مراكز ذاتية فلا يجوز المساس به الا في الميعاد المقرر قانونا ، اما اذا حدث ترتيب للأقدمية المخالف بمجرد الادراج في سجل ما دون صدور قرار فردي محدد للأقدمية فإن هذا العمل لا يتحصن بفوات الميعاد .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض نصوص القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، ان المشرع قيد سلطة الادارة في التعيين في الوظائف العامة ، فجعل اجتياز امتحان المسابقة شرطا لازما للتعين في الوظائف العامة وقد استهدف المشرع بهذا التعيين اقرار مبدأ المساواة في حق تولي الوظائف العامة ، ورتب على هذا الشرط اثره الطبيعي ونتيجته المنطقية ، وهي وجوب التزام ترتيب النجاح في المسابقة عند التعيين (م ١٦ من القانون والمادة ٧ من لائحته التنفيذية) وذلك يقتضي حتما تجديد اقدمية المعينين من الناجحين في امتحان واحد على أساس الترتيب الذي اعتد به المشرع عند التعيين ، وهو ترتيب النجاح في الامتحان . وهو ما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٥ من يونية سنة ١٩٩٠ .

وتطبيقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على الوجه الذي انتهت اليه الجمعية العمومية في فتاوها المشار اليها فانه يتعين ان يكون تحديد اقدمية الموظف المشار اليه بالنسبة الى زملائه المعينين معه بمقتضى قرار واحد وهم جميعا من الناجحين في مسابقة واحدة ، على أساس الترتيب الذي اعتد به المشرع عند التعيين وفقا للمادة المشار اليها . أى تصيب درجة الاسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتائج الامتحان التحريري والشخصي ، وعلى مقتضى ذلك يكون ترتيبه الأول في اقدمية الدرجة بعد المجندين الذين احتفظ لهم المشرع في المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية بالاولوية في التعيين على زملائهم الناجحين في الامتحان ، اذا كان التعيين ترتب عليه والفرع يأخذ حكم الأصل بالتبعية ، ليست الا نوعا من التعيين ترتب عليه والفرع يأخذ حكم الأصل بالتبعية ، فلا يجوز أن يكون حق أحد الناجحين في الاقدمية اذا ما عين اوسع مدى من حقه عند التعيين في الوظيفة ولا يقدح في هذا النظر القول بأن قرار ترتيب الاقدمية المذكور بالنسبة لزملائه قد صدر على خلاف حكم القانون وقد انشا لهم مراكز ذاتية لا يجوز المساس بها الا عن طريق الطعن القضائي أو السحب الاداري في الميعاد المقرر قانونا . ذلك ان ترتيب اقدمية هؤلاء الزملاء

وفقا للمادة ٢٥ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يتم بقرار فردي صدر مستهدفا ترتيب الاسبقية بينهم حتى يمكن ان ينشأ عنه مراكز ذاتية فلا يجوز المساس بها الا في الميعاد المقرر قانونا وانما تم هذا الترتيب بطريقة القيد بالسجل ، أى بوضع كشوف بترتيب الاقدميات على أساس القاعدة التنظيمية العامة التى تضمنتها المادة ٢٥ سالفه الذكر دون أن يصدر قرار فردي محدد للاسبقية . ومن ثم فإن مثل هذا الترتيب لا يتحصن بفوات الميعاد المقرر قانونا لسحب القرارات الباطلة ويجوز تعديله في أى وقت بقصد أعمال التطبيق الصحيح لحكم القانون .

(فتوى ١٧٨ في ١٧/١١/١٩٦٠)

خامسا : التعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة :

قاعدة رقم (٢٧٤)

المبدأ :

أن الموظف الذى يقع عليه الاختيار للتعيين في وظيفة من الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة لا يتعلق حقه بهذه الدرجة لمجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطا بثبوت صلاحيته للقيام بأعباء هذه الوظيفة منذ تعيينه الى وقت النظر في منحه الدرجة المخصصة لها .

ملخص الفتوى :

بالرجوع الى الفقرة الاولى من المادة ٣٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة يتضح أنها تنص على أن لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا . وقد اختلفت الرأى في تفسير هذه الفقرة وهل تتضمن حكما مقتضاه أن تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة لشاغلها دون غيره بحيث تكون الدرجة تابعة للوظيفة يتعلق بها حق شاغلها مادام كذلك أم ان حلول هذا النص لا يجاوز النهى عن منح الدرجة الى من لايقوم بعمل الوظيفة المخصصة لها هذه الدرجة دون أن يتعرض لمدى تعلق حق شاغل الوظيفة بالدرجة المخصصة لها في أى الحدود يجب أو يجوز ترقيته لها .

ومن حيث أنه يتعين قبل الترجيح بين هذين الرأيين للبت في مدى تعلق حق شأغلى الوظيفة بالدرجة المخصصة لها التمييز بين نوعين من الدرجات • أما النوع الأول فينتظم درجات مالية ترتبها الميزانية في تسلسل هرمي تصاعدي لكل وزارة أو مصلحة ولا تكون مخصصة لوظائف معينة بذاتها أو تكون مخصصة تخصيصا عاما لعدد من الوظائف غير المتميزة في النوع أو في الاختصاص والتي لا يكون لها كيان مستقل عن باقى الوظائف التى ينتظمها السلم الإدارى بحيث يبين أن هذا التخصيص لم يقصد به الى اخراج هذه الدرجات من دائرة الدرجات التى يشملها الهرم التصاعدي الذى ترتبه الميزانية بل تقتصر دلالة هذا التخصيص على مجرد تحديد عدد الدرجات التى يشغلها الموظفون القائمون بكل فرع من فروع العمل فى الوزارة أو المصلحة لكى لا يترك للإدارة توزيع الدرجات المخصصة لكل وزارة أو مصلحة بين فروع العمل المختلفة فيها — ومثل هذه الدرجات تنظم طريقة تشغيلها أحكام الفصل الثالث من الباب الاول من قانون نظام الموظفين التى تضع شروطا للترقية ونسبا مختلفة فى كل درجة للترقية بالأقدمية أو بالاختيار •

أما النوع الثانى من الدرجات فهى تلك التى تجعلها الميزانية مخصصة لوظيفة من الوظائف بعينها وتبرز هذا التخصيص واضحا فى ترتيبها لوظائف الوزارة أو المصلحة ودرجاتها بحيث لا تكون لهذه الدرجات ذاتية مستقلة بل تكون تابعة للوظائف المخصصة لها • ويراعى فى هذا التخصيص أن بعض الوظائف التى يكون لها من الاستقلال والاهلية اللازم توافرها فيمن يقوم بها ما يستدعى أفرادها بوضع خاص فى الميزانية وتخصيص درجة مالية لها تكون تابعة لها وملحقة بها ومن ثم لا تدخل فى نطاق التدرج الهرمى للدرجات ولا تجرى عليها أحكام الترقية الواردة فى الفصل الثانى من الباب الأول بل يكون الحصول عليها نتيجة للتعين فى الوظيفة التى هى مخصصة لها — ومن هنا جاءت المادة ٢٢ سالفه الذكر المطلوب تفسير حكمها فى الفصل الثانى الخاص بالتعيين فى الوظائف لا فى الفصل الثالث الذى ينظم الترقية الى الدرجات ونصت فى فقرتها الأولى على أن لا تمنح الدرجة المخصصة للوظيفة الا لمن يقوم بعملها فعلا فانقرضت أن هناك وظائف مخصصة لها درجات وربطت بين التعيين فى الوظيفة وبين الحصول على درجتها

وإذا كان الرأى قد انقسم فى تفسير حكم هذه الفقرة على ما تقدم بيانه فان الذى لا خلاف فيه بين الرأىين أن عبارة النص المتقدم صريحة فى النهى عن منح الدرجة المخصصة للوظيفة لغير القائم بأعبائها — وانما يرد الخلاف على ما اذا كانت دلالة النص تقتصر على هذا النهى كما هو مستفاد من الأحكام المقابلة التى كانت واردة فى كادر سنة ١٩٣٩ وفى مشروع قانون التوظيف الذى عرض على البرلمان سنة ١٩٤٩ ثم سحب منه أو انها فوق دلالتها بصريح العبارة على هذا النهى تدل أيضا على أن القائم بعمل الوظيفة هو صاحب الحق فى الدرجة المالية المخصصة لها.

على انه لو حتى أخذ فى تفسير حكم الفقرة الأولى من المادة ٢٢ بالرأى الأول الذى يقف بمدلول النص عند حد النهى عن اعطاء الدرجة المالية لغير من يقوم بالعمل الذى تقابله هذه الدرجة فان التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها أمر مقرر بحسب القواعد العامة التى استقر عليها الفقه والقضاء — وفى مقدمة هذه القواعد قاعده رئيسية مؤداها أن الوظيفة هى العمل الذى يكلف به الموظف والدرجة هى المصرف المالى الذى يدفع منه الأجر وإذا كان الأجر يقابل العمل فان الدرجة لابد وأن تتبع الوظيفة لا العكس .

ومما يدل على ذلك أن الفقرة الثانية من المادة ٢٢ سالفه الذكر تنص على انه لا يجوز بغير مرسوم أن يقيد الموظف على درجة وظيفة من الوظائف التى يكون التعمين فيها بمرسوم . فالمرسوم قد اشترط لصحة القيد على الدرجة المخصصة للوظيفة أن يكون ذلك بالاداة اللازمة للتعمين فيها مما يقطع بأن الأمر فى الحصول على الدرجات المخصصة لوظائف رهن بالتعمين فى هذه الوظائف وأثر من الآثار التى تلحقه .

وعلى ذلك فاذا كانت الوظيفة — المخصصة لها درجة — شاغرة فان الادارة تباشر سلطتها فى التعمين فى هذه الوظيفة . ومناطق ذلك هو اختيار الموظف الصالح للقيام بأعبائها دون تقييد بقواعد الترقية الى الدرجات المالية العادية الواردة فى الفصل الثالث من الباب الأول اذ أن الدرجة المالية المخصصة للوظيفة لا تكون فى حالة التخصيص داخله فى نطاق الدرجات التى تجرى فى شأنها هذه الأحكام بل يكون لها وضع متميز من تلك الدرجات وتجعلها لمصيقة بالوظيفة لا تنقسم عنها .

فاذا كان الموظف الذى وقع عليه الاختيار فى درجة معادلة لدرجة الوظيفة فانه يشغل هذه الدرجة دون منازع بمجرد التعيين فى الوظيفة أما اذا كان فى درجة أدنى من الدرجة المخصصة للوظيفة فان حقه لا يتعلق بهذه الدرجة ولا يصبح فى مركز ذاتى مستمد من وجوده فى وظيفة مخصص لها درجة أعلى من درجته إلا اذا كانت صلاحيته للوظيفة مسلم بها . أما اذا تبين للإدارة أن اختياره لم تلاحظ فيه المصلحة العامة أو انه لم يعد صالحا للاستمرار فى شغلها فانه يكون لها نقله من هذه الوظيفة الى وظيفة أخرى تعادل درجته هو .

فاذا لم يكن لدى الادارة وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة للوظيفة مطمئن على صلاحيته للوظيفة كان هو صاحب الحق دون غيره فى هذه الدرجة — فاذا كان أهلا للحصول عليها بالتطبيق لأحكام المواد ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ منحها فوراً . فان لم تكن شروط هذه الأهلية متوافرة صرف براتبه خصما على ربط هذه الدرجة الى أن يستكمل هذه الشروط وتمنح له .

ويتبين مما تقدم أن الموظف الذى يعين فى وظيفة مخصصة لها درجة مالية وتكون الادارة فى اختيارها له قد صدرت عن تقدير سليم بنى على أساس من المصلحة العامة يتعلق حقه بهذه الدرجة اذا استمر صالحا للقيام باعباء الوظيفة الى وقت النظر فى منحه الدرجة المخصصة له فاذا قام الدليل على عكس ذلك كان للإدارة نقله من هذه الوظيفة الى وظيفة أخرى . لا تقل درجتها عن درجته هو — فاذا لم تثبت مبررات النقل على الوجه المتقدم كان نقله الى وظيفة درجتها أقل من درجة الوظيفة الاولى منطقيا على أساء استعمال السلطة لأنه متى توافرت فيه الصلاحية على الوجه المتقدم تعلق حقه بالدرجة المخصصة للوظيفة بحيث تصبح هذه الدرجة فى تطبيق حكم المادة ٤٧ سאלفة الذكر هى درجته بما لايجوز معه نقله الى درجة أدنى منها .

يضاف الى ماتقدم أن اختيار الشخص للوظيفة يقوم قرينة

على صلاحيته لها مما يجعله عاء اثبات عكس ذلك واقع على الجهة
التي أصدرت قرار النقل •

لكل ماتقدم انتهى قسم الرأي مجتمعا الى ما يأتى :

١ - أن الموظف الذى يتمتع عليه الاختيار للتعين فى وظيفة من
الوظائف المتميزة المخصصة لها درجة أعلى من درجته لا يتعلق حقه
بهذه الدرجة لجرد تعيينه بل يكون ذلك مشروطا بثبوت صلاحيته
للقيام بأعباء هذه الوظيفة منذ تعيينه الى وقت النظر فى منحه
الدرجة المخصصة لها فاذا تبين انه لم يكن صالحا عند التعيين أو أصبح
كذلك جاز نقله الى وظيفة أخرى تماثل درجتها ودرجته وفقا لحكم
المادة ٤٧ والا كان قرار النقل منطويا على اساءة استعمال السلطة •

٢ - اذا كان هذا الموظف صالحا للاستمرار فى الوظيفة وكان
أهلا للحصول على درجتها وفقا لأحكام المواد ٣٣ و ٣٤ و ٣٥ من قانون
نظام الموظفين تعلق حقه بها والا ختم براتبه على ربطها الى أن يصبح
أهلا للحصول عليها •

(منوى ١٩١ فى ١٩٥٢/٦/٩)

سادسا : تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية
متوسطة :

قاعدة رقم (٢٧٥)

المبدأ :

القرار الجمهورى رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ المعمول به فى ١٦ من
يناير ١٩٦٢ - طلب أحد العاملين تسوية حالته طبقا له بأرجاع اقدميته
فى الدرجة السادسة الى هذا التاريخ بدلا من تاريخ تعيينه اللاحق -
لا محل له متى كان حصوله على المؤهل الذى يجيز تعيينه فى الدرجة
السادسة تاليا للعمل بهذا القرار - أساس ذلك أن هذا القرار قصد

به تسوية حالة الموجودين في الخدمة ممن يحملون مؤهلاتهم العالية وقت نفاذه ولم يتضمن قاعدة عامة للمستقبل .

ملخص الفتوى :

متى كان العامل قد حصل على المؤهل الدراسي العالي في دور يناير سنة ١٩٦٢ ، وعلى وجه التحديد في ٢١ من يناير سنة ١٩٦٢ تاريخ انتهاء الامتحان في جميع المواد التي أتم فيها اجاباته بنجاح ، فمن ثم يكون قد حصل على المؤهل الدراسي الذي يجيز تعيينه وقتذاك في الدرجة السادسة بالكادر العالي في تاريخ لاحق لصدور القرار الجمهوري رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ الذي عمل به في ١٦ من يناير سنة ١٩٦٢ والذي قضى بفتح اعتماد اضافي في ميزانية الدولة للسنة المالية ١٩٦١/١٩٦٢ لمواجهة تكاليف تعيين الراغبين في العمل من خريجي الكليات النظرية بالجامعات والأزهر وتسوية حالة الموجودين منهم في الخدمة فعلا من المعينين في الحكومة بالكادر الأدنى ونقلهم الى الكادر الأعلى في الدرجات السادسة المنشأة — ولما كان مفهوم هذا القرار ومجال أعماله ، بحكم ما قضى به من فتح اعتماد اضافي بمبلغ معين مقدر في ميزانية سنة مالية بذاتها لمواجهة حالات من عناهم بهذا الاعتماد المالي ، وقيام تقديرات الاعتماد المذكور على واقع الأوضاع القائمة بالفعل وقت صدوره تقرير قاعدة للمستقبل انما يصدق فيما يتعلق بالموجودين في الخدمة بالنسبة الى الحاصلين منهم على مؤهلاتهم العالية فعلا وقت نفاذه ، وكان السبد / ٥٥٥ ٥٥٥ من غير هؤلاء لحصوله على مؤهله العالي بعد تاريخ العمل بالقرار المشار اليه ، فانه من ثم لا يفيد من أحكامه لعدم انطباقه على حالته .

(ملك ٨٥/١/٨٦ — جلسة ١٥/٦/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٣٧٦)

المبدأ :

تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة —
سرد المراحل التشريعية للموضوع .

ملخص الفتوى :

صدر القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية الذي عمل به اعتبارا من ١٤/١١/١٩٦٣ وقد نصت المادة الاولى منه على ان « يعين خريجو الكليات النظرية بالجامعات والازهر والمعاهد العليا النظرية الآتى بيانهم بوظائف الدرجة السادسة بالكادريين الفنى العالى والادارى فى الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمحافظات وبالفئات المعادلة لها فى المؤسسات العامة - وذلك فى الوظائف الخالية حاليا أو التى تنشأ بقرار جمهورى:

١ - الخريجون الذين حصلوا على مؤهلاتهم فى المدة من أول يناير سنة ١٩٦٢ حتى تاريخ العمل بهذا القانون .

٢ - خريجو مدرسة اللسان العليا والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية الذين لم يشملهم حكم قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه .

٣ - الخريجون الذين تقدموا بطلبات للتعيين وفقا لاحكام قرار رئيس الجمهورية السالف ذكره ولم تتسع لهم الوظائف المنشأة بمقتضاه .. » .

وقضت المادة الثالثة من هذا القانون بأن « تتولى حصر الخريجين واختيارهم وتوزيعهم وتعيينهم بالجهات المناسبة لمؤهلاتهم لجنة .. ويتم الاختيار للتعيين وفقا للقواعد التى يصدرها قرار من هذه اللجنة .. » .

ووضح من نصوص هذا القانون أن أحكامه المتعلقة بالتعيين هى أحكام وقتية تنصرف الى طوائف من الخريجين الحاصلين على مؤهلات دراسية معينة فى فترة زمنية محددة وخريجي مدرسة اللسان العليا والمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية الذين لم يشملهم قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٢٥ لسنة ١٩٦٢ ، والخريجين الذين تقدموا بطلبات للتعيين وفقا لاحكام هذا القرار الجمهورى ولم تتسع لهم الوظائف المنشأة بمقتضاه .

ثم صدر بعد ذلك القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتي من بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . وقد نصت المادة الاولى من هذا القانون على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ المتعار اليه يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين خريجي الجامعات والازهر والمعاهد العليا في الوظائف الخالية حاليا أو التي تظل في الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ أو قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليها على أن يتلقوا في الجهات التي يعينون بها التدريب اللازم . ويكون الاختيار للتعين في هذه الوظائف طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس المجلس التنفيذي ٠٠ » .

وتنفيذا لاحكام هذا القانون أصدر رئيس المجلس التنفيذي في ١١ من مارس سنة ١٩٦٤ قرارا بشأن قواعد التعيين في الوظائف الخالية . وقد نصت المادة الاولى منه على أن « يكون الاختيار للتعين في الوظائف المشار اليها في المادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ طبقا لتاريخ التخرج بين المتقدمين » وقضت المادة الخامسة بأن يرتب المتقدمون طبقا لتاريخ التخرج فان اتفق فطبقا لتقدير النجاح . ويكون ترتيب الحاصلين على تقدير واحد فيما بينهم طبقا للنسبة المئوية لمجموع الدرجات فان تساوت قدم الاكبر سنا . ونصت المادة السادسة على أن « يكون الاختيار للتعين طبقا للترتيب السوارد في المادة السابقة » . وتظل هذه القائمة صالحة للتعين منها حتى أول سبتمبر أو أول مارس الذي يلي تاريخ الاعلان الصادر عنها .

وبتاريخ ١٩٦٦/٥/٢٣ صدر القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ في شأن مد العمل بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ونص في المادة الاولى على أن « يستمر العمل بأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن وضع استثناء وقتي من بعض أحكام التوظيف لمدة سنتين جديديتين اعتبارا من ٦ يناير سنة ١٩٦٦ وتسرى أحكامه على الحاصلين

على مؤهلات ثانوية فنية أو مهنية يحددها قرار من رئيس اللجنة
الوزارية للقوى العاملة » .

وقضى في المادة الثانية بأن « تكون لرئيس اللجنة الوزارية
للقوى العاملة أو الوزير الذى يفوضه رئيس الوزراء اختصاصات
رئيس الوزراء المنصوص عليها في المادة لاولى من القانون رقم ١٤
لسنة ١٩٦٤ المشار اليه » .

ثم صدر القانون رقم ٢ لسنة ١٩٦٨ ورقم ٣١ لسنة ١٩٧٠
باستمرار العمل بالقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وتضمنا أحكاما مماثلة
لاحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٦ آنف الذكر .
(فتوى ٢٥١٣ في ١٠/٩/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٣٧٧)

المبدأ :

تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة —
القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ يوضع استثناء وقنى من بعض أحكام
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — يتناول
قواعد « الاختيار للتعيين » أو الترشيح للوظائف دون أية قواعد
خاصة بالتعيين فيها — أساس ذلك من نصوص القانون المشار اليه
ومذكرته الايضاحية — قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة لا يصدو
أن يكون قرارا بالترشيح للتعيين فى الوظائف استثناء من أحكام قوانين
التوظيف الخاصة بالامتحان فقط — ليس من سلطة اللجنة الوزارية
للقوى العاملة وضع قواعد خاصة لتحديد اقدمية المرشحين — المرد فى
ذلك الى حكم المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم
٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ويبين من استقراء نصوص القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الذى

صدرت قوانين متعاقبة بمد العمل به — انه تناول فئات من الخريجين لاتتصرف اليهم أصلا أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ ، وأن ثمة فارقا جوهريا بين القانونين اذ بينما تناولت نصوص القانون الاخير قواعد التعيين في الوظائف المشار اليها فيه ، تناولت نصوص القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ قواعد الاختيار للتعين •

بؤكد هذا النظر مقارنة المادتين الاولى والثالثة من القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بالمادة الاولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ ، فبينما تملك اللجنة المنصوص عليها في القانون الاول تعيين الخريجين بالجهات المناسبة لمؤهلاتهم ، اقتصر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ على تقرير جواز التعيين طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس الوزراء (رئيس المجلس التنفيذي) • وقد جاءت هذه القواعد قاطعة في انها تتناول « الاختيار للتعين » الذي يعبر عنه بالترشيح للوظائف دون أن تتناول أية قواعد خاصة بالتعيين فيها ، وهذا المعنى يستفاد بما لا يدع مجالا للشك من نص المادة السادسة من قرار رئيس المجلس التنفيذي أنف الذكر حيث قضت بأن « يكون الاختيار للتعين طبقا للترتيب الوارد بالمادة السابقة وتظل هذه القائمة صالحة للتعين منها حتى أول سبتمبر أو أول مارس الذي يلي تاريخ الاعلان الصادر عنها » الأمر الذي يتضح منه في جلاء أنه بعد هذا الاجل تسقط قائمة المرشحين أو الذين تم اختيارهم للتعين طبقا للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ •

وتأسيسا على ما تقدم فان اختصاص رئيس اللجنة الوزارية للقوى العاملة أو الوزير الذي يفوضه رئيس الوزراء مقصور على وضع قواعد الاختيار للتعين في الوظائف فقط دون أن يمتد اختصاص ايهما الى وضع قواعد جديدة للتعين بالمخالفة للاحكام العامة للوظائف •

وبناء على ذلك فان قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة لا يعدم أن يكون قرارا بالترشيح للتعين في الوظائف استثناء من أحكام قوانين التوظيف الخاصة بالامتحان فقط • وقد اشارت المذكرة الايضاحية

القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الى هذا المعنى بقولها « تقتضى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة بأنه يشترط فمين يعين فى احدى الوظائف أن يكون قد اجتاز بنجاح الامتحان المقرر لشغل الوظيفة كما تنص المادة ٢ من القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ فى شأن التعيين فى وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة على أنه يشترط للتعين فى أية وظيفة من وظائف المؤسسات العامة لا يقل المرتب الاصلى المقرر لها عن ١٥ جنيها شهريا اجراء امتحان مسابقة عامة يعلن عنها فى الصحف • كما تقتضى المادة ٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ السارى على المؤسسات العامة بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٣ بأنه يشترط فمين يعين فى المؤسسة أن يجتاز بنجاح الاختبارات التى يرى مجلس ادارة المؤسسة اجراءها • ولما كان شغل الوظائف الخالية فى الحكومة ومصالحها وفى الهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات عن طريق امتحانات المسابقة يحتاج الى وقت طويل رغم أن المصلحة العامة تدعو الى سرعة شغلها لارتباطها بتنفيذ خطة التنمية وتوفيرا للعمل للمواطنين لذلك رؤى تسيرا للتعين فى هذه الوظائف اعفاء خريجي الجامعات والازهر والمعاهد العليا من شرط المسابقة بالنسبة للوظائف الخالية أو التى «خلو فى السنتين القادمتين فى هذه الجهات ٠٠٠ » •

ومتى كان الامر على هذا النحو فليس من سلطة اللجنة الوزارية للقوى العاملة وضع قواعد خاصة لتحديد الاقدمية سواء بارجاعها الى تواريخ سابقة على تاريخ صدور قرارها بالترشيح أو لاحقة لهذا القرار وقبل صدور قرار التعيين من الجهة الادارية المختصة باعتبار أن رابطة التوظيف بين المرشح وبين الجهة التى رشح للتعين فيها لا تفتتح الا بصور قرار من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته • ولا ييدا حساب الاقدمية لمن عين على هذا الوجه الا اعتبارا من تاريخ صدور القرار المذكور ، وذلك كله طبقا لحكم المادة ١٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى تنص على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية • ويكون التعيين فى الوظائف الاخرى بقرار

من الوزير المختص أو من يمارس سلطاته • وتعتبر الاقدمية في الدرجة
من تاريخ التعيين فيها « •
(فتوى ٢٥١٣ في ١٠/١/١٩٧٠)

قاعدة رقم (٣٧٨)

المبدأ :

تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة —
القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد
العليا النظرية — استفاده لأغراضه في مجال التعيين باستيعاب من
ورد ذكرهم في مادته الاولى — تميز مجال هذا القانون من مجال
القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ •

ملخص الفتوى :

انه فيما يتعلق بمدى نفاذ أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣
فان هذا القانون قد استفد أغراضه في مجال التعيين باستيعاب من
ورد ذكرهم في مادته الاولى مع مراعاة أن قواعد القانون رقم ١٤
لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين بعد العمل به لا تخل بأحكام القانون
آنف الذكر ، فكل منهما مجاله الذي ينطبق فيه وهذا المجال في كل من
القانونين مختلف تماما سواء بالنسبة لطوائف الخريجين الذين تعينهم
نصوص كل من القانونين أو بالنسبة لاختصاص اللجنة الوزارية
للقوى العاملة طبقا للقانون رقم ١٥٦ سنة ١٩٦٣ واختصاص رئيس
المجلس التنفيذي أو رئيس اللجنة المذكورة أو الوزير الذي يفوضه
رئيس الوزراء طبقا للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ وما تلاه من قوانين
اخرى حسبما سبق البيان •

(فتوى ٢٥١٣ في ١٠/١/١٩٧٠)

سابعا : جواز التعيين في درجة أقل من الدرجة التي يجيز المؤهل
العلمي التعيين فيها :

قاعدة رقم (٣٧٩)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعيين في درجة أقل من
الدرجة التي يجيز المؤهل العلمي التعيين فيها — قرار التعيين هو الذي
يحدد المركز القانوني للموظف من جميع نواحيه سواء بوضعه في كادر
معين أو في درجة بذاتها وتعيين أقدميته فيها .

ملخص الحكم :

انه بمطالعة أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام
موظفي الدولة المعمول به وقت حصول المدعية على مؤهلها — يبين أنه
نص في المادة الثانية منه على تقسيم الوظائف الى فئتين عالية ومتوسطة
وتقسيم العالية الى نوعين فنية وإدارية والمتوسطة الى فنية وكتابة
كما نص في المادة (٢١) منه على أن يمنح الموظف عند التعيين أول
مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت على الوجه الوارد
بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ولو كان المؤهل العلمي
الذي يحمله الموظف يجيز التعيين في درجة أعلى » . كما نص في المادة
(٢) منه على أن « تعتبر الأقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين فيها » .
ومؤدى ذلك أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أجاز التعيين في درجة
أقل من الدرجة التي يجيز المؤهل العلمي التعيين فيها كما بين أساس
الأقدمية بأن جعلها من تاريخ التعيين في الدرجة بصفة عامة وليس من
تاريخ الحصول على المؤهل وبذلك قضى على قاعدة تسعير الشهادات
تسعيروا الزاميا وما صاحبه من تحديد أقدميات معينة على خلاف ما
أرساه على أسس ثابتة من قواعد التوظيف .

ومن حيث انه بالبناء على ماتقدم — فان قرار التعيين وفقا

لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر هو الذى يحدد المركز القانونى للموظف من جميع نواحيه اذ على أساسه يتحدد وضعه فى كادر معين أو فى درجة بذاتها وتعيين أقدميته فيها ومن ثم فلا جدوى فى الدعوى الماثلة من التعرض لبحث ما اذا كان قرار رئيس ديوان الموظفين بصدد تحديد النظائر الاجنبية كاشفا أو منشئا واذا كانت المدعية لم تنقل درجتها السادسة بالكادر الفنى المتوسط الى الكادر العالى الا بالقرار الصادر فى ٢٦/٤/١٩٦٢ الذى احتفظ لها بأقدميتها فى هذه الدرجة فمن ثم كان هذا القرار وحده هو الذى يحدد مركزها القانونى وبالتالي أقدميتها فى هذه الدرجة ويكون طلب المدعية ارجاع أقدميتها فى الكادر العالى الى تاريخ حصولها على المؤهل الاجنبى غير قائم على أساس سليم من القانون .

(طعن رقم ١١٢٣ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٤/١/١٣)

قاعدة رقم (٢٨٠)

المبدأ :

معادلة المؤهلات تكون بقرار من وزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالى طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — قرار الوزير فى هذا الشأن هو قرار تقديرى منشىء لايحوز اعماله باثر رجعى — أساس ذلك — أن مرد هذا القرار الى سلطة الوزير التقديرية فى هذا الشأن — القرار الصادر بتقييم المؤهل لا يحتم التعيين فى الدرجة التى قيم بها المؤهل ولا يمنع من التعيين فى درجة أقل منها — قرار المعادلة هو قرار تقييم وليس قاعدة تسوية لها صفة الالزام — حدوث تفرقة بين نوى المؤهل الواحد تجعل من يعين حديثا فى وضع يمتاز على من يعين قبل صدور القرار بمعاملة هذا المؤهل — هذه التفرقة تقتضى تدخلات تشريعية لمعالجتها .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر اذ ناط بوزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالى سلطة معادلة المؤهلات الوطنية،

فانها أولى كلا منهما سلطة تقديرية في اجراء هذه المعادلة يترخص فيها طبقا لتقديره ولما يراه ملائما للمصالح العام ، ومن ثم فان قراره في هذا الشأن هو قرار تقديرى منشئ لا يسوغ أعماله الا من تاريخ اكمال عناصره القانونية ولا يجوز اعماله بأثر رجعى ، ومن ناحية أخرى فان القرار الصادر بتقييم المؤهل ينصرف أساسا الى مجرد تقرير صلاحية الحاصل عليه للتعين في درجة معينة ، ولكنه لا يحتمل التعيين في هذه الدرجة ولا يمنع من التعيين في درجة أقل منها وهذا أصل عام قرره المرسوم الصادر في ٦ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بتعيين المؤهلات العلمية التى يعتمد عليها للتعين في الوظائف اذ تنص المادة السابعة من هذا المرسوم على أن الدرجات المشار اليها في المواد الثلاث والرابعة والخامسة والسادسة من هذا المرسوم هي أكبر درجة يمكن لأصحاب الشهادات المبينة في كل مادة منها التقدم للترشيح في وظائفها ويجوز لحملة الشهادات المتقدمة الترشيح لوظائف درجتها أقل من الدرجة المبينة قرين كل منها •

وترتبيا على ذلك فان القرار الصادر من وزير التربية والتعليم أو وزير التعليم العالي بمعادلة المؤهلات الوطنية هو قرار تقييم ومعادلة وليس قاعدة تسوية لها صفة الالزام • ومن ثم يسرى فيما تضمنه من أحكام من تاريخ صدوره دون أن يكون له أثر رجعى يشمل العاملين الذين عينوا قبل العمل به •

ومن حيث أن القاعدة المتقدمة قد تؤدي الى حدوث تفرقة مجحفة بين ذوي المؤهل الواحد تجعل من يعين حديثا في وضع يمتاز به على من يعين قبل صدور القرار بمعادلة هذا المؤهل ، وهو أمر يدعو الى تدخل المشرع لمعالجة الآثار التى تترتب على هذه التفرقة •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرارات السوزارية الصادرة بتقييم بعض المؤهلات الوطنية لا تسرى الا من تاريخ صدورها ولا تسرى الا على من يعين بعد العمل بها دون من عين قبل ذلك وازاء هذه التفرقة بين ذوي المؤهل الواحد توصى الجمعية العمومية باستصدار تشريع لمعالجة الآثار التى تترتب على ذلك •

ثامنا : مدى جواز التعيين برابط ثابت أو بمكافأة شاملة أو غير شاملة
بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام
العاملين المدنيين بالدولة .

قاعدة رقم (٣٨١)

المبدأ :

عدم جواز التعيين في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ برابط
ثابت أو مكافأة (شاملة أو غير شاملة) — يستوى في هذا المنع أن يكون
التعيين قبل سن الستين أو بعد ذلك — وجوب أن يكون التعيين في إحدى
الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها في
القانون — الاستناد الى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ للقول ببقاء
الوضع السابق على القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — مرسوم بما يبين
من القرار الجمهوري رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ من رغبة المشرع في إنهاء
حالة المعينين برابط ثابت أو مكافأة .

ملخص الفتوى :

اعتبار من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
أصبحت الوظائف المؤقتة التي تقتضي القيام بعمل مؤقت ينتهي في زمن
محدد أو تكون لغرض مؤقت شأنها في ذلك شأن الوظائف الدائمة
مقسمة الى اثنتي عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق لهذا
القانون وأنه لا يجوز لجهة الإدارة شغل هذه الوظائف الا وفقا لأحكام
القانون المذكور فلم يعد جائزا عند سريان القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ التعيين برابط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب
أن يكون التعيين اعتبارا من تاريخ سريان القانون سالف الذكر في إحدى
الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها في
القانون المذكور . وأن السن المقررة لترك خدمة شاغلي هذه الوظائف
المؤقتة هي سن الستين — وأنه لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه
السن المقررة لترك الخدمة الا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس
الجمهورية .

ويترتب على ذلك انه في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجوز تعيين العامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) سواء أكانت سنه تجاوز الستين أو لم يبلغ هذه السن — وذلك على خلاف ما كان معمولاً به في ظل العمل بأحكام المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي كانت تتيح لجهة الادارة تعيين الموظف على وظيفة مؤقتة أو لعمل مؤقت .

ولا حجة فيما قد يقال من أن القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة قد نص على أن يراعى عند التمييز والترقية استبعاد ماورد في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من قواعد خاصة بالتوصيف والتقسيم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها — وذلك لأن الواضح من أحكام القرار الجمهوري رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع أراد أن ينهى حالة المعينين بربط ثابت أو مكافآت فنص على استمرارهم بوضعهم الحالي الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يمينون على درجات — فلا يجوز بعد ذلك أن يعين العامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين على إحدى درجات الوظائف الدائمة أو المؤقتة المبنية في القانون سالف الذكر .

(فتوى ١٠٤٩ في ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاصدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

عدم جواز التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بأصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة — وجوب أن يكون التعيين في إحدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها في هذا القانون — أساس ذلك — الاستناد الى القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة للقول بجواز التعيين في الوظائف المؤقتة بربط ثابت أو بالمكافأة الشاملة — مردود بأنه لا تلازم بين تقييم وتوصيف

وترتيب الوظائف المؤقتة وبين تقسيم الاعتمادات الخاصة بها الى درجات مالية — القول بان وجود اعتمادات بالميزانية العامة للدولة للتعيين بمكافآت شاملة في السنوات اللاحقة على العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ دليل على اتجاه المشرع الى الابقاء على جواز التعيين بمكافآت شاملة — مردود بما ورد بالمادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية وبما ورد أيضا في الميزانيات العامة للدولة من تاشيرات تخول وزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحويل هذه الاعتمادات الى درجات — القول بان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بشروط توظيف وتاديب وفصل الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة الذي تضمن صيغة استخدام هؤلاء الموظفين مازال ساري المفعول في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة الثانية من قانون الإصدار — مردود بان هذا القرار قد أُلغِيَ ضمنا بصدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة ٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف الدائمة أو المؤقتة بقرار من السلطة المختصة » .

وتنص المادة ٣ من هذا النظام على أن « الوظائف العامة إما دائمة أو مؤقتة والوظيفة الدائمة هي التي تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمان معين » .

أما الوظيفة المؤقتة فهي التي تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت وتتضمن الميزانية سنويا بيناها بكل منها .

وتنص المادة ٤ من هذا النظام على أن « تنقسم الوظائف العامة

الدائمة أو المؤقتة الى اثنتى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق وذلك فيما عدا وظائف وكلاء الوزارات والوظائف المتتازة وتتضمن الميزانية بياناً بكل نوع من الوظائف التى تشملها درجات الكادر »

وينص البند ثانياً من المادة ١ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة على أن « تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة فى تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى الدرجة المعادلة لدرجته المالية وذلك كله وفقاً للقواعد والشروط والأوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية »

وينص البند ثالثاً من هذه المادة على أن « يتم التعمين والترقية خلال فترة العمل بأحكام هذا القانون وفقاً للقواعد الواردة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه مع مراعاة ما يأتى :

١ - يراعى عند التعمين والترقية استبعاد ما ورد فى القانون المذكور من قواعد خاصة بالتوصيف والتقييم وترتيب الوظائف أو مبنية عليها .

٢ - يراعى عند التعمين والترقية المؤهلات الواردة فى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة والقوانين المخدلة له كذلك الأحكام المنصوص عليها فى كادر العمال .

٣ - يراعى عند الترقية المسدد التى تحدد فى قرار رئيس الجمهورية المنصوص عليه فى الفقرة « ثانياً » من المادة الأولى من هذا القانون .

وتنفيذاً لأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ أصدر رئيس الجمهورية القرار رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين الى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية بمنصت المادة ٦ منه على أن « يستمر العاملون المعينون بربط ثابت أو مكافآت بوضعهم الحالى الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات »

ويؤخذ من هذه النصوص أن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤

سالف الذكر قسم الوظائف العامة الى دائمة وهى التى تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمان معين ، والى مؤقتة وهى التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت — وعلى ذلك فانه اعتبارا من تاريخ العمل بأحكام هذا القانون أصبحت الوظائف المؤقتة التى تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى فى زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت شأنها فى ذلك شأن الوظائف الدائمة مقسمة الى اثنتى عشرة درجة كما هو مبين بالجدول المرافق لهذا القانون وانه لا يجوز لجهة الادارة شغل هذه الوظائف الا وفقا لأحكام القانون المذكور — فلم يعد جائزا فى ظل سريان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين اعتبارا من تاريخ سريان القانون سالف البيان فى احدى الدرجات المقررة للوظائف الدائمة أو المؤقتة المنصوص عليها فى هذا القانون وذلك على خلاف ما كان معمولاً به فى ظل العمل بأحكام المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى كانت تتيح لجهة الادارة تعيين الموظف بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) على وظيفة مؤقتة أو لعمل مؤقت •

يؤيد ذلك ويؤكد ما يستفاد من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه فى المادة السادسة منه أن المشرع انما أراد انهاء حالة المعينين بربط ثابت أو مكافآت حيث نص على استمرارهم بوضعهم الحالى — عند صدور هذا القرار — الى أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات •

وترتباً على ذلك فلا يجوز أن يعين عامل بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) بل يجب أن يكون التعيين على احدى درجات الوظائف الدائمة أو المؤقتة المبينة فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ •

ومن حيث أن ما قد يقال من انه يجوز خلال فترة العمل بالقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ التعيين فى الوظائف المؤقتة بربط ثابت أو بمكافأة الشاملة طالما أنه لم يتم للكن توصيف وتقييم وترتيب الوظائف عملاً بنص البند ثالثاً من المادة الأولى من هذا القانون. — فمردود بأنه

لاتلزم بين تقييم وتوصيف وترتيب الوظائف المؤقتة وبين تقسيم الاعتمادات الخاصة بها الى درجات مالية وآية ذلك أنه بالرغم من أن الجهاز الإداري للدولة لم يأخذ حتى الآن بنظام توصيف وتقييم الوظائف فإنه يأخذ منذ عهد بعيد بنظام الدرجات المالية — وأن عدم اتمام عملية توصيف وتقييم الوظائف في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لم يخل دون أن تتضمن الميزانية العامة للدولة أنه يجوز لوزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحويل اعتمادات المكلفات الشاملة الى درجات وفقا لقواعد موحدة تعتمد من اللجنة الوزارية والإدارة (التأسيسات المرفقة بميزانية عام ١٩٦٦/٦٥) وقد أصدرت هذه اللجنة بالفعل في ٤ ديسمبر سنة ١٩٦٥ قواعد تحويل تلك الاعتمادات الى درجات ولم يخل دون ذلك عدم اتمام اجراءات توصيف وتقييم وترتيب الوظائف .

ولا حاجة في القول بأن وجود اعتمادات بالميزانية العامة للدولة للتعين بمكافآت شاملة في السنوات اللاحقة على العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وهو دليل على اتجاه ارادة المشرع الى الابقاء على جواز التعين بمكافآت شاملة اذ أن هذا القول مردود بما ورد بالمادة السادسة من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ التي قضت باستمرار العاملين المعينين مرتبط ثابت أو مكافآت يوضعهم الحالي الي أن يتم تسوية حالاتهم أو يعينون على درجات — مما يدل على أن ابقاءهم انما هو بصفة مؤقتة حتى يتم تسوية حالتهم — يقطع في ذلك أيضا ما ورد في الميزانيات العامة للدولة من تأشيرات تفول وزارة الخزانة بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحويل هذه الاعتمادات الى درجات وهذا يدل دلالة قوية على رغبة الشارع في انتهاء حالة هؤلاء العاملين — وأن رصيد هذه الاعتمادات في الميزانية انما هو لمواجهة التكاليف الفعلية للموجودين منهم بالخدمة حتى تسوى حالاتهم لا لتعيين المزيد منهم .

كما أن القول بأن بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشروط توظيف وتأديب وقصل الموظفين المعينين على وظائف مؤقتة أو لأعمال مؤقتة الذي تضمن صيغة استخدام هؤلاء الموظفين —

ما زال سارى المفعول فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا لنص الفقرة الثانية من المادة ٢ من قانون الاصدار * لا يستند الى أساس سليم من القانون وذلك لأن مناهج الابقاء على اللوائح والقرارات المشار اليها فى ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هو أن تكون هذه القرارات واللوائح لا تتعارض مع أحكام هذا القانون .

ومن حيث أن قرار مجلس الوزراء المشار اليه يتعارض مع أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى لم تأخذ بنظام التمييز بالربط الثابت أو بالمكافأة وانما أخذت بنظام التمييز على الدرجات وفقا لما سلف البيان فان هذا القرار يكون قد ألغى ضمنا بصور هذا القانون . لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تأييد رأيها السابق الصادر بجلسة ٢٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ .

(فتوى ٦١٣ فى ١٦/٦/١٩٦٨)

قاعدة رقم (٢٨٢)

المبدأ :

القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ حظره التمييز بمكافأة شاملة - ضدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ أثناء الدعوى - تصحيح قرارات التمييز بمكافأة السابقة على صدوره .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كان لا يجيز التمييز بربط ثابت أو بمكافأة الا أنه أثناء السير فى الدعوى صدر القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ باضافه فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه نصها « كما يجوز تمييز وطنيين من ذوي التخصصات والفجيرات الخاصة بمكافآت شاملة ويصدر بقواعد توظيفهم بقرار من رئيس الجمهورية » ونص القانون المشار اليه فى المادة (٢) على أن « تعتبر صحيحة للقرارات الصادرة بالتمييز بمكافآت شاملة فى الفتية من أول

يولية سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون » • ومفهوم القانون المشار اليه على ما تضمنته نصوصه ومذكرته الايضاحية أن المشرع استقرارا للأوضاع التي تترتب على تعيين بعض العاملين بمكافآت شاملة ، تدخل لعلاج هذا الأمر واعتبر القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يولية سنة ١٩٦٤ حتى ١٤ من يناير سنة ١٩٧٠ (تاريخ صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠) صحيحة ، وهذا التصحيح ينطوي بحكم اللزوم على اعتبار الشروط التي قامت عليها هذه القرارات والتي جرى عليها العمل وفقا لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صحيحة أيضا وتحكم أوضاع هؤلاء العاملين •

ومن حيث أن المدعي ، وقد عينت في « هيئة التليفزيون » في ١٥ من مايو سنة ١٩٦٧ بأجر ثابت قدره ٩ جنيه شهريا فان تعيينها على هذا النحو يكون قد اعتبر صحيحا بالتطبيق للقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه وبالتالي تعتبر من العاملين بمكافأة شاملة الذي يحكم وضعهم الوظيفي قرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٥٢ الذي ناط بالسلطات الرئاسية إنهاء عمل هؤلاء وكذلك توقيع العقوبات التأديبية عدا عقوبة الفصل التي يختص بتوقيعها الوزير •

(طعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/١٢/٧)

قاعدة رقم (٢٨٤)

المبدأ :

نسوية حالات الموظفين المعينين بمكافأة بموجب القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٧ والقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ — وضعهم على درجات وفقا للأسس التي تضمنها القانون المشار اليهما بغير ترخيص لجهة الادارة في تحديد الدرجة المستحقة لمن يخرج من نطاق المكافأة — لايجدى المدعى التمسك ، بأن الهيئة قد أنشأت وظيفة من الدرجة الاولى وخصصتها لنسوية حالته عليها مادام لم تصدر جهة الادارة في تحديد

هذه الدرجة من الاسس المتصوص عليها في القانون المشار اليهما .

ملخص الحكم :

انه وقد استقر الرأي على أنه بعد تطبيق القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يجوز التعيين في وظائف الجهاز الادارى للدولة بربط ثابت أو بمكافأة ، مما حمل المشرع على أن يصدر القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ متضمنا تسوية حالات بعض المعينين على مكافآت شاملة في أدنى درجات التعيين أو فئاته ، ثم القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ بتسوية حالات المعينين بالمكافأة الشاملة الذين لهم مدد خدمة في درجات أو فئات تعلو أدنى درجات التعيين ، ونصت المادة ٢ منه على أنه استثناء من أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ يوضع أولئك العاملون في درجات مماثلة أو معادلة للدرجات أو الفئات التي كانوا يشغلونها في وزارات الحكومة أو في الهيئات العامة أو في المؤسسات العامة أو في وحدات القطاع العام وذلك قبل تعيينهم بالمكافآت الشاملة ، وتنشأ في الميزانية الدرجات اللازمة لهذا الغرض مقابل حذف قيمة المكافآت التي يتقاضونها من الاعتمادات المعينين عليها . واستثنى من تطبيق هذين القانونين دوى التخصصات والخبرات الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة . ثم قنن التعيين بمكافأة شاملة بالقانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ الذى أضاف بذلك فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين بالدولة الصانع بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، ونصت المادة ٢ منه على أن تعتبر صحيحة القرارات الصادره بالتعيين بمكافأة شاملة في الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون . ويؤخذ من تلك النصوص أن من عين بالمكافأة الشاملة في الحكومة والهيئات العامة في تاريخ تعيين المدعى بقرار وزير الخزانة رقم ٥٤ لسنة ٦٥/٦٦ ومن قبل أن يدركه القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ وهو على مكافآته ، كان اما مستحقا الوضع على درجة بالميزانية أن كان من عامة العاملين ، واما باقيا على مكافآته أن كان من ذوى الخبرة الخاصة ، ومن تعين وضعه على درجة ، فان القانون هو الذى يحدد الدرجة التى يستحقها على الاسس المبينة بنصوص القانونين رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ و ١٥ لسنة ١٩٦٩ المشار اليهما باستثناء من أحكام

القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤. ولا تملك الادارة على هذا الوجه من تقدير تترخص به في تحديد الدرجة المستحقة لن يخرج من نطاق المكافأة الشاملة لتسوى حالته على شيء من درجات الميزانية ولا يكون ما يجدى المدعى فيما استمسك به مما ورد في أوراق انشاء وظيفة الدرجة الاولى بميزانية الهيئة المدعى عليها من اشارة الى تخصيصها له ، مادامت الادارة لم تصدر في تحديد هذه الدرجة للمدعى عن تطبيق شيء من تلك النصوص القانونية بفرض تلك الدرجة له ، وقد اسفر تطبيق حكم القانون رقم ١٥ لسنة ١٩٦٩ على تسوية حالته عن وضعه على مادون تلك الدرجة الاولى . كما انه ليس في انشاء هذه الدرجة بالميزانية وحده بغير نص على استحقاق المدعى لها ما يفيد سلطة الادارة المختصة بالتعيين في تقرير مناسبة شغلها وفقا للاحكام العامة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التي تسرى يومئذ في غير ما استثنته تلك النصوص المتعلقة بتسوية حالات المعيين بمكافآت شاملة . ويكون الحكم المطعون فيه قد خالف عن صحيح القانون اذ بنى حقا للمدعى في الدرجة الثانية على مجرد انشاء تلك الدرجة الاولى بالميزانية من غير ان يجد الحكم نصا يفرض للمدعى أن تعينه الادارة في هذه الدرجة ، ويكون الحكم حقيقا بالالغاء .

(طعون ارقام ٥٧٨ ، ٥٩٠ ، ٦٩٥ لسنة ٢٠٠٣ — جلسة ١٩٧٧/٥/٨)

تاسعا : اداة التعيين في كل من وظائف الادارة العليا والوظائف الاخرى :

قاعدة رقم (٣٨٥)

المبدأ :

المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بان يكون التعيين في وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الاخرى بقرار من السلطة المختصة — صدور قرار من رئيس الجمهورية بتعيين أحد العاملين في غير وظائف الادارة العليا أو في غير أدنى فئات التعيين يعتبر قرارا مشوبا بعيب عدم الاختصاص — تضمن القرار في هذه الحالة بعضى ستين يوما عليه حون سحب أو

الفاء — المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تقضى بأن يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها — صدور قرار تعيين شخص بمرتب يزيد عن أول مربوط الفئة الوظيفية — بطلان هذا القرار وعدم تحصنه ضد السحب أو الإلغاء بمضى سنتين يوما عليه .

ملخص الفتوى :

أن المادة « ١٤٣ » ، من الدستور الصادر في ١١/٩/١٩٧١ تنص على أن : « يعين رئيس الجمهورية الموظفين المدنيين والعسكريين والمثليين السياسيين ويعزلهم على الوجه المبين في القانون » وأن المادة « ١٢ » من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة » وأن الجدول الملحق بهذا القانون عدد فئات تملو كل منها الأخرى وأدخلها في مستويات ثلاثة متتالية واستلزم لشغل فئة أعلى بقاء مدة معينة في الفئة الأدنى .

وبين مما تقدم أنه طبقا للدستور فإن رئيس الجمهورية هو صاحب الحق الأصلي في تعيين الموظفين في حدود القانون ، وأن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، جعل التعيين في وظائف الإدارة العليا من اختصاص رئيس الجمهورية والتعيين في الوظائف الأدنى بقرار من السلطة المختصة التي عرفتها المادة الثانية من مواد الاصدار بالوزير أو المحافظ أو رئيس الإدارة بحسب الأحوال .

كما أن الاستفادة من الجدول الملحق بهذا القانون أنه لا يجوز وضع العامل على فئة أعلى قبل انقضاء مدة بنية معينة على تسفله للفئة الأدنى الأمر الذي يقتضى ألا يتم التعيين الا في أدنى الدرجات كأصل عام .

ولما كان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٥ تضمن تعيين العامل المذكور في الفئة الثالثة من المستوى الأول في غير وظائف الإدارة العليا وفي غير أدنى فئات التعيين فإنه يكون صدر مشنوبنا

بمعيب عدم الاختصاص لكون التعيين قد تم بإداة غير تلك التي حددها النص ويكون قد خالف القانون بتعيينه العامل في فئة تعلق فئة بداية التعيين . الا أنه لما كان عيب عدم الاختصاص الذي شاب القرار اقتصر على مخالفة قواعد الاختصاص في نطاق الوظيفة الادارية بممارسة سلطة أعلى لاختصاص سلطة أدنى ، فان هذا العيب ليس من الجسامة بحيث يصل الى حد اغتصاب السلطة الذي يؤدي الى انعدام القرار ، وانما عيب عدم اختصاص بسيط يتحصن القرار المشوب به بمضى ستين يوما على صدوره . كذلك فان المخالفة المتمثلة في تعيين العامل في غير أدنى درجات التعيين قد اسفرت على اسناد مركز قانوني للعاملين فان القرار الصادر بإنشاء ذلك المركز يتحصن في هذا الشق أيضا بمضى المدة القانونية .

وإذا كان القرار محل البحث قد تحصن في شقيه المتعلقين بالتعيين بغير الاداة التي حددها وفي غير أدنى الدرجات ، فانه لا يتحصن فيما تضمنه من تحديد مرتب للعامل يزيد على بداية ربط الفئة التي عين عليها ، ذلك أن المادة « ١٣ » من القانون رقم « ٥٨ » لسنة ١٩٧١ تقضى بان يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها ، فضلا عن أن الجدول الملحق بالقانون حدد بداية معينة لكل فئة لا تترخص جهة الادارة في تجاوزها باعتبار أن العامل يستمد حقه في الراتب من القانون مباشرة دون أن يلزم لنشوء هذا الحق صدور قرار اداري ، وذلك أن القرار الصادر بالتعيين يقتصر على اسناد الوظيفة الى الموظف ، أما المرتب فلا يملك قرار التعيين أن يحدده وانما يرجع في شأنه الى القانون ذاته ، وبالتالي فان القرارات التي تمس الراتب باعتباره حقا ذاتيا لا تتحصن بفوات الميعاد ويكون للادارة أن تصحح المخالفة التي تلحق بالراتب في أى وقت . وعليه يقتصر حق العامل في الحالة الماثلة على بداية ربط الفئة التي عين عليها وهو ما يقتضى تعديل مرتبه بمنحه أول مربوط تلك الفئة .

ولا يقدح في ذلك أن المادة « ١٤ » من ذات القانون أجازت منح العامل مرتبا يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها ، اذا انها قصرت ذلك على الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية للقانون ،ومن

ثم فان أعمال هذا الحكم قد ظل معطلا غير قابل للتطبيق لعدم صدور تلك اللائحة .

وإذا كانت المادة « ٢٦ » من قانون العاملين الجديد رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد أجازت لرئيس الجمهورية في الحالات التي يقررها أن يقرر الاحتفاظ لمن يعين بوظيفة أخرى بالأجر والبدلات التي كان يتقاضاها قبل تعيينه ولو تجاوز نهاية الأجر والبدلات المقررة للوظيفة الجديدة ، فان أعمال هذا الحكم مقصور على من كان يشغل وظيفة عامة سابقة . ولما كان العمل السابق للعامل المعروضة حالته قد قضى في مؤسسة صحفية ، وكان القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٦٤ بشأن المؤسسات الصحفية لم يعتبرها مؤسسات عامة من كل الوجوه وإنما حددت ذلك بأحوال مسئولية مديريها ومستخدميها المنصوص عليها في قانون العقوبات ، وبما يتعلق بمزاوالتها لأعمال التضدير والاستيراد ، فان وظائفها لاتعد وظائف عامة ومن ثم لايفيد العامل المذكور من حكم تلك المادة . الا أنه يبقى للإدارة أن تعمل في شأنه قواعد حساب مدد الخدمة السابقة أن توافرت شروط تطبيقها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى أن تعين العامل المذكور بغير الاداء التي حددها القانون وفي غير أدنى الدرجات هو أمر مخالف للقانون تحصن بمضى المدة القانونية اما من حيث المرتب فانه لا يستحق سوى بداية ربط الفئة التي عين عليها .

(ملف ٧١٤/٤/٨٦ - جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٦ - انتهت الجمعية العمومية الى ذات المبدأ بفتواها الصادرة بجلسته ١٩٧٦/٢/٤ رقم ١٥٩ بتاريخ ١٩٧٦/٣/١٤ ملف رقم ١٩٧٦/٣/٨٦ ٢٥٢)

عاشرا : رئيس الجمهورية الذى عين الموظف فى احدى الوظائف يجب ان يحدد الدرجة المالية او الفئة الوظيفية التى يعين عليها :

قاعدة رقم (٢٨٦)

المبدأ :

صدر قرار من رئيس الجمهورية بتعيين الموظف فى احدى الوظائف مع تحديد مرتب ثابت وتقرير بدل تمثيل لا يعنى تعيينه على احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين — وجوب الرجوع الى رئيس الجمهورية لاستصدار قرار منه بتحديد الدرجة المالية او الفئة الوظيفية التى يعين عليها — صدور قرار مجلس ادارة الهيئة العامة بتحديد درجته يعتبر قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص — مناط نقل العامل الى الفئات الوظيفية للقانون المشار اليه هو ان يكون العامل شاغلا فى تاريخ العمل به احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملفص الفتوى :

ان قانون الهيئات العامة رقم ٦١ لسنة ١٩٦٣ ينص فى المادة ٦ منه على أن « يتولى ادارة الهيئة العامة مجلس ادارتها ، ويبين قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشاء الهيئة تشكيل مجلس الادارة وطريقة اختيار أعضائه والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم » كما تنص المادة (١) من القرار الجمهورى رقم ١٥٨١ لسنة ١٩٦٧ فى شأن اعادة تنظيم المؤسسات العلاجية على أن « تنشأ بالمحافظات التى يصدر بتحديد قرار من رئيس الجمهورية هيئات عامة تسمى (مؤسسات عامة) تكون لها الشخصية الاعتبارية ويكون مركزها عاصمة المحافظة » ، وتنص المادة ٥ من هذا القرار على أن « يشكل مجلس ادارة المؤسسة من : رئيس مجلس الادارة رئيسا + + + ويصدر بتعيين رئيس مجلس ادارة المؤسسة ومديرها العام وتحديد مرتباتهما ورواتبهما الاضافية قرار من رئيس الجمهورية بناء على عرض من وزير الصحة +

ومن حيث أن القرار الجمهورى رقم ٢٠٠٧ لسنة ١٩٦٧ بتعيين الدكتور / رئيسا لمجلس ادارة المؤسسة العلاجية لمحافظة الاسكندرية بمرتب مقداره ١٥٠٠ جنيه وبحد تمثيل ٥٠٠ جنيه بعد التخفيض ، لم يتضمن تحديدا للدرجة المالية التى عين عليها سيادته ، ولم يثبت من الوقائع أن للوظيفة التى عين عليها درجة مالية محددة مرصودة من أجلها بميزانية المؤسسة ، فان مؤدى ذلك أن السيد رئيس الجمهورية انما عينه فى هذه الوظيفة بمرتب ثابت قدره ١٥٠٠ جنيه فى العام ولم يعينه على احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين .

ومن حيث أن المادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أن « يكون التعيين فى الوظائف من الدرجة الاولى فما فوق بقرار من رئيس الجمهورية » كما تنص المادة ١٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « يكون التعيين فى وظائف الادارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية » .

ومن حيث أن درجة وكيل وزارة تعلو فى مرتبتها الدرجة الاولى من درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، كما انها تدخل ضمن وظائف الادارة العليا الواردة فى الجدول الملحق بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فمن ثم لا يسوغ قانونا أن يتم التعيين على هذه الدرجة طبقا للقانونين المشار اليهما — بغير صدور قرار من رئيس الجمهورية ، وعلى ذلك فان قرار مجلس ادارة المؤسسة العلاجية بالاسكندرية بتحديد درجة وكيل وزارة للسيد رئيس مجلس ادارة المؤسسة يعتبر فى حقيقته قرارا غير مشروع لصدوره من غير مختص ولا وجه للقول بأن نقل سيادته الى احدى الدرجات الملحقه بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هو ما استوجب اصدار مثل هذا القرار ، اذ الواضح من نص المادة ٨٤ من هذا القانون ومن الجدول رقم (٢) الملحق به أن مناط النقل الى انفاث الوظيفة للقانون المشار اليه ، هو أن يكون العامل شاعلا — فى تاريخ العمل به — احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وهو الأمر الذى لم يتحقق بالنسبة للسيد الدكتور لكونه معيناً بمرتب ثابت محدد له طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٠٠٧ لسنة

١٩٦٧ ومن ثم فما كان يجوز نقله الى احدى فئات القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وانما يتمين ابقائه في وظيفته الحالية الى أن يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتعيينه على احدى الفئات الوظيفية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر من مجلس ادارة المؤسسة العلاجية بالاسكندرية بتحديد درجة وكيل وزارة للسيد رئيس مجلس ادارة المؤسسة ، هو قرار غير مشروع لصدوره من غير مختص ، ويقتضى الأمر الرجوع الى السيد رئيس الجمهورية لاستصدار قرار منه بتحديد الدرجة المالية أو الفئة الوظيفية التي يعين عليها السيد المذكور وذلك طبقا للسلطة المخولة لرئيس الجمهورية بموجب القانون رقم ٦١ سنة ١٩٦٣ والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ .

(ملك ٣٩٣/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٣/٧)

حادى عشر : تحديد القانون لمعاد يجرى فيه التصيين يعتبر ميمادا
تنظيما لا يضر الموظف بعدم تعيينه الا بعد فواته .

قاعدة رقم (٣٨٧)

المبدأ :

القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وقروعا للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — نصه في المادة الرابعة على أن يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التى تنشأ لهم بميزانية الهيئة — مفاد ذلك وجوب أن يكون الشخص عاملا بالمؤسسة الصحية العمالية او احدى المنشآت التابعة لها تربطه بها علاقة عمل حتى يمين في الهيئة .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن تبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الخارجية وصيدياتها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية تنص على « تتبع المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الخارجية وصيدياتها بكافة مشتملاتها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية وتخصص جميعها لتحقيق أغراض الهيئة المنصوص عليها في قانون التأمينات الاجتماعية ٠٠٠ » كما تنص المادة الرابعة من هذا القانون على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها المشار اليها في المادة الأولى على الدرجات التي تنشأ لهم في ميزانية الهيئة ويحتفظ لمن كان يتقاضى مرتبا يجاوز نهاية مربوط الدرجة التي يوضع فيها بمرتبته على أن تستهلك هذه الزيادة من علاوة الترقية والعلاوة الدورية التي تستحق له كما يحتفظ لمن يتقاضى بدلات أو علاوات خاصة بما يتقاضاه منها وذلك كله بصفة شخصية » .

وتتم تسوية مدد العمل السابقة للعاملين المشار اليهم في الفقرة السابقة طبقا لأحكام القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على أن تجرى التسوية على أساس افتراض ترقية كل خمس سنوات .

ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير العمل نقل بعض هؤلاء العاملين بدرجاتهم ومرتباتهم الى وظائف أخرى في المؤسسات أو الهيئات العامة التي يحددها هذا القرار » .

ومفاد هذا النص أنه يلزم أن يكون الشخص عاملا بالمؤسسة الصحية العمالية أو باحدى المنشآت التابعة لها أى تربطه بها علاقة عمل وذلك حتى يعين في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية .

(فتوى ٤٦٥ في ١٥/٥/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ بتبعية المؤسسة الصحية العمالية ومستشفياتها ووحدة الاسعاف العلاجية وفروعها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — نصه في المادة الرابعة على أن يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمؤسسة والمنشآت التابعة لها على الدرجات التي تنشأ لهم بميزانية الهيئة — مؤداه أن تعيين المذكورين أمر وجوبى على الإدارة — فوات الميعاد المذكور دون اجراء التعيين لا يجوز أن يضار منه هؤلاء العاملون — وجوب اجراء التعيين رغم فوات الميعاد — أساس ذلك أن هذا الميعاد تنظيمى .

ملخص الفتوى :

أن تعيين العاملين بالمؤسسة الصحية العمالية والمنشآت التابعة لها في الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية طبقا للمادة ٤ من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ هو أمر وجوبى على جهة الادارة يتعين عليها اتخاذه في خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون — وأن الميعاد المذكور هو ميعاد تنظيمى قصد به المشرع سرعة تصفية الوضع المترتب على تبعية المؤسسة الصحية العمالية بوحدها وفروعها واموالها والعاملين بها للهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية — ومن ثم فإن تراخ جبهة الادارة في اصدار قرارات تعيين الاطباء المشار اليهم في الهيئة لايجوز أن يضار به هؤلاء الاطباء اذ لا يسوغ اهدار المراكز القانونية التي رتبها لهم القانون والتي استمدوا منه مباشرة حقهم فيها لمجرد أن جبهة الادارة لم تصدر قرارات تعيينهم في خلال الميعاد الذى حدده لذلك والقول بخلاف هذا معناه تعطيل أعمال حكم القانون بفعل الادارة نتيجة لتراخيها في اتخاذ ما اوجبه عليها الشارع في الميعاد الذى قرره ، ثم تفرعها بعد ذلك بفوات هذا الميعاد ، وهو ما لايجوز .

والبادى من الأوراق أن وزارة الصحة قد أخذت بهذا الفهم

الصحيح لحكم القانون اذ اصدر السيد وزير الصحة — تنفيذًا لفتوى صادرة من اللجنة الأولى — قرارًا بتعيين جميع العاملين بالمؤسسة الصحية العمالية والمنشآت التابعة لها — فيما عدا الاطباء آففى الذكر — على درجات بميزانية الهيئة العامة للتأمين الصحى وذلك فى شهر مايو سنة ١٩٦٥ — أى بعد فوات الميعاد المنصوص عليه فى المادة الرابعة المشار اليها — وعلى هذا فانه يتعين اصدار قرار جديد بتعيين من لم يشملهم القرار الأول .

(انتهى ٢٥ فى ١٥/٥/١٩٦٦)

ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالخادر الادارى :

قاعدة رقم (٢٨٩)

المبدأ :

منح أحد موظفى الكادر المتوسط لقب احدى الوظائف المدرجة ضمن وظائف الكادر الادارى — اعتبار هذا الموظف من موظفى الكادر الادارى ما دام أن منحه اللقب كان قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وبالتالي كان يجوز التعيين فى الوظائف الادارية بغير اشتراط المؤهل العالى — مثال بالنسبة لوظيفة رئيس قلم المدرجة ضمن وظائف الكادر الادارى بميزانية جامعة القاهرة .

ملخص الحكم :

أن قرار مدير جامعة القاهرة الصادر فى ٣ من فبراير سنة ١٩٥٣ بمنح المدعى لقب رئيس قلم — وكان يقوم فعلا برئاسة قلم الصرف منذ سنة ١٩٤٧ — صدر قبل نفاذ قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهى وظيفة ادارية فى الكادر الادارى العالى ، وكان يجوز التعيين فيها بغير اشتراط المؤهل العالى ، ومن ثم يكون مفهوم القرار المشار اليه اعتبار المدعى فى هذا الكادر ، يؤيد ذلك انه بالرجوع الى ميزانية ١٩٥٢/٥١ التى صدر القرار فى ظلها كانت وظيفة رئيس قلم من ضمن وظائف الدرجة السادسة بهذا الكادر ، ولم تكن

بالكادر الكتابى مثل هذه الوظيفة بالدرجة المذكورة ، مما يقطع مأن المقصود من ذلك القرار هو تعيين المدعى فى تلك الوظيفة بالكادر الادارى ، ولم يكن وقتئذ ثمت مانع من هذا التعيين ، ويؤكد ذلك أن ميزانية جامعة القاهرة (الادارة العامة) لعام ١٩٥٣/٥٢ التى صدرت فى ظل قانون نظام موظفى الدولة ونسقت على مقتضى التقسيم الوارد فى المادة ٢ منه ، كانت وظائف الدرجة السادسة فيها ١٦ وظيفة تضاف اليها وظيفتان فى الكادر الفنى العالى — كما سلف ايضاحه — فتكون جملتها ١٨ وظيفة ، وهو العدد المطابق لوظائف الدرجة السادسة الادارية والفنية العالية فى الميزانية السابقة ، كما يتأكد ذلك أيضا بالرجوع الى عدد وظائف الدرجة السادسة الكتابية فى الميزانيتين ، اذ لم يتغير عددها ، وكان عشرين فى كل منهما .

ولما تقدم يكون المدعى مستحقا لاعتباره فى الدرجة السادسة فى الكادر الادارى منذ ٣ من جبرابر سنة ١٩٥٢ ، تاريخ اعتماد مدير جامعة القاهرة لقرار لجنة شئون الموظفين بمنحه لقب رئيس قلم ، وما يترتب على ذلك من آثار .

(طعن رقم ١٢٦ لسنة ٤ ق جلسة ١٩٦٠/٥/٢١)

ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واحلال قرار التعيين كأداة جديدة بين العاملين والجهة التى كانوا يعملون بها :

قاعدة رقم (٢٩٠)

المبدأ :

قرار وزير الصحة رقم ١٥٠ لسنة ٦٦ نصه على تعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من العاملين بالمنشآت الصحية ومنها وحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها — مقتضى ذلك أن المشرع اسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التى كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التى تبعت للهيئة العامة للتأمين الصحى وبين تلك المنشآت ومنها عقود العمل وأحل محلها أداة جديدة هى قرار التعيين

الذى ترتب عليه قيام علاقة عمل جديدة تخضع للوائح التنظيمية
للهيئة .

ملخص الحكم :

انه يبين من الاطلاع على ملف خدمة المدعى أنه يونانى الجنسية وأنه تعاقد مع وحدة الأسعاف العلاجية فى سنة ١٩٥٦ على العمل بها فى وظيفة طبيب أسنان نصف الوقت ، وقد ظل فى عمله الى أن صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ الذى قضى بأن تتبع بعض المنشآت الصحية ومنها وحدة الاسعاف العلاجية وفروعها وعياداتها الى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ، كما قضى بتكليف العاملين بهذه المنشآت بالاستمرار فى مباشرة أعمالهم ، ونصت المادة الرابعة منه على أنه استثناء من احكام قانون نظام موظفى الدولة ، يصدر وزير العمل خلال ستة أشهر قرارا بتعيين العاملين بالمنشآت المشار اليها على الدرجات التى تنشأ لهم فى ميزانية الهيئة المذكورة ، الا أن صدور قرار تعيين المدعى تراخى الى ما بعد نقل المنشآت سالفه الذكر من هيئة التأمينات الاجتماعية الى الهيئة العامة للتأمين الصحى وذلك بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٩٨ لسنة ١٩٦٤ ، ولما كانت هذه الهيئة تتبع وزير الصحة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٠٩ لسنة ١٩١٤ الصادر بإنشائها ، فقد حل وزير الصحة محل وزير العمل فى الاختصاص المخول له فى المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ومن ثم اصدر وزير الصحة القرار رقم ١٥٠ فى ١٩ من أبريل سنة ١٩٦٦ بتعيين بعض من لم يسبق تعيينهم من العاملين بالمنشآت المنصوص عليها فى القانون المذكور ، وقد نصت المادة الثانية (ب) من هذا القرار على تعيين المدعى بمكافأة شهرية شاملة قدرها ٣٧٥٠٠ جنيها التى كان يتقاضاها فى ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ (تاريخ العمل بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤) وعلى أن يعتبر منقولاً الى الهيئة العامة للتأمين الصحى منذ ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن مقتضى التشريعات السابق ذكرها — وعلى وجه

الخصوص — حكم المادة الرابعة من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع قد أسقط من مجال التطبيق الأدوات القانونية التي كانت تقوم عليها روابط العمل بين العاملين بالمنشآت التي تتبع للهيئة العامة للتأمين الصحي — ومنها وحدة الاسعاف العلاجية — وبين تلك المنشآت وأهل محلها اداة جديدة هي قرار التعيين الذي يصدره الوزير المختص ، وعلى ذلك فقد أصبح عقد عمل المدعى مع وحدة الاسعاف العلاجية في سنة ١٩٥٦ غير قائم بصور قرار تعيينه رقم ١٥٠ لسنة ١٩٦٦ سالف الذكر ، ولم يعد له بعد صدوره أن يتمسك بما كان يتضمنه ذلك العقد من شروط .

(طعن رقم ٢٨٨ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٦/٦/١٩٧٣)

رابع عشر : تعيين من نوع خاص :

قاعدة رقم (٣٩١)

المبدأ :

العاملون بالمؤسسة المصرية العامة لاستغلال وتنمية الاراضي المستصلحة — تسوية حالاتهم طبقا لاحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ الاجراء الذي يتعين اتخاذه بالتطبيق لاحكام هذا القانون ولئن كان قد وصفه الشارع بأنه تسوية الا انه لا يدعو ان يكون في حقيقة الامر تعيينا من نوع خاص لهؤلاء العاملين في الدرجات التي حددها القانون لهم . قرارات تعيين هؤلاء العاملين تعتبر قرارات ادارية يتعين مخاطمتها في المواعيد المحددة للالغاء والا اصبحت حصينة من السحب أو الالغاء ولو كانت مخالفة للقانون .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه تنص على أن : « تسوى حالات موظفي وعمال كل من المؤسسة المصرية العامة لتعمير الاراضي وهيئة مديريةية التحريز الموجودين في الخدمة في أول يوليو

سنة ١٩٦٢ على الدرجات والاعتمادات الموزعة وفقا للجدولين رقمي (١) و ٢ المرافقين لهذا القانون وطبقا للأحكام الواردة فيهما » .

ومن حيث انه يبين من هذا النص انه ولئن كان المشرع قد وصف الاجراء الذي يتعين اتخاذه بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه بأنه تسوية لحالات العاملين المخاطبين بأحكامه ، الا أن هذا الاجراء لا يعدو أن يكون في حقيقة الأمر تعيينا لهؤلاء العاملين في الدرجات التي حددها القانون لهم ، فهذا القانون لم يستهدف سوى تعيين هؤلاء العاملين في الدرجات العمالية المقررة لحرفهم دون اتباع الاجراءات اللازمة للتعيين في تلك الدرجات ، ولعله وصف هذا التعيين بأنه تسوية ليكشف عن اتجاهه الى اعتباره تعيينا من نوع خاص لا يلزم فيه اتباع الاجراءات الخاصة بالتعيين ، الا أن هذا الوصف ليس من شأنه أن يغير من التكييف القانوني لهذا الاجراء باعتباره تعيينا لا تسوية ، ويترتب على ذلك أن القرارات بتعيين هؤلاء العاملين بالتطبيق لأحكام القانون المشار اليه تعتبر قرارات ادارية بالتعيين يتعين مفاصمتها في المواعيد المحددة للإلغاء ، والا أصبحت حصينة من السحب والإلغاء ولو كانت مخالفة للقانون .

ومن حيث أنه متى كان ذلك ، ولما كان الثابت أن العاملين في الحالة المعروضة ينعمون على قرارات تعيينهم انها صدرت بالمخالفة لأحكام القانون اذ تضمنت تعيينهم في الدرجة العمالية (٣٠٠/١٠٠ مليما) أو الدرجة العمالية (٣٠٠/١٤٠ مليما) في حين انهم كانوا يستحقون التعيين في الدرجة (٣٣٠/٢٠٠ مليما) ، واذا لم يثبت من الوقائع أنهم اختصموا هذه القرارات في المواعيد المقررة ، فانها تكون قد أصبحت حصينة من السحب أو الإلغاء ، فلا يجوز النظر في مدى مطابقتها لأحكام القانون .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى عدم أحقية العمال المذكورين في الطعن على القرارات الصادرة بتعيينهم في الدرجات العمالية بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه بعد فوات المواعيد المقررة للطعن فيها بالإلغاء .

(ملف ٢٤٤/١/٨٧ — جلسة ١٩٧٣/٢/٢١)

خامس عشر : تعيين بحكم القانون :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ :

المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ بتنظيم المؤسسات العلاجية — تفرقتها بالنسبة للعاملين في المستشفيات المستولى عليها بين العمال والموظفين — ايجابها ابقاء العمال مع نقلهم الى المؤسسات العلاجية في حين علقت حق الموظفين في التعيين بهذه المؤسسات على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون — صدور قرار الاختيار يجعل التعيين واقعا بحكم القانون دون استلزام صدور أداة التعيين أو الشروط الواردة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وجوب التزام حكم القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ رغم ذلك فيما قرره من عدم جواز التعيين في الهيئات العامة بمكافأة أو مرتب سنوي مقداره ١٥٠٠ جنيه فاكتر الا بقرار جمهوري .

ملخص الفتوى :

يندو من مطالعة المادة العاشرة من القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ الآنف ذكرها أن المشرع فرق بالنسبة الى العاملين في المستشفيات المستولى عليها بين العمال والموظفين فأوجب ابقاء العمال في العمل مع نقلهم الى المؤسسات العلاجية ، أما الموظفون فقد علق حقهم في التعيين بالمؤسسات العلاجية على صدور قرار باختيارهم من لجنة نص عليها القانون ، فاذا صدر قرار الاختيار وقع تعيين الموظف بحكم القانون . واذا يتم التعيين عندئذ بقوة القانون فانه لا وجه لبثت هذا التعيين في ضوء القواعد والشروط الواردة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بما فيها من تحديد لأداة التعيين . على أن ذلك لا يحول دون وجوب مراعاة حكم القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ فيما أوجبه من عدم جواز التعيين في الهيئات العامة بمكافأة أو بمرتب سنوي مقداره ١٥٠٠ جنيه فاكتر الا بقرار من رئيس الجمهورية .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه :

أولا : يعتبر الموظفون الذين كانوا يعملون في المستشفيات المستولى عليها بمقتضى القانون رقم ١٣٥ لسنة ١٩٦٤ ، قبل صدور قرار فى شأنهم من اللجنة المنصوص عليها فى المادة العاشرة من هذا القانون ، شاغلين لوظائف عامة فى المؤسسات العلاجية على مسيل التكليف • وتسرى فى شأنهم أحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ •

ثانيا : للمؤسسات العلاجية — باعتبارها هيئات عامة — وضع لوائح خاصة تنظم شئون العاملين فيها دون تقيد بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، مع مراعاة ما نص عليه فى قرار إنشاء هذه المؤسسات وما تتضمنه القواعد القانونية الأعلى التى تنظم — بصفة مجردة وعامة — أوضاع خدمة الدولة كالقانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ •

ثالثا : يتم تعيين من تختارهم اللجنة المشار اليها من موظفى المستشفيات المستولى عليها ، فى المؤسسات العلاجية بقوة القانون ، ومن ثم لا يستلزم هذا التعيين استبقاء الأداة المنصوص عليها فى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وإنما تجب مراعاة أحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ فى ذلك التعيين •

(ملف ١٠٥/٦/٨٦ — جلسة ١٩٦٥/٢/١٠)

سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة يفقد قرار التعيين ركن
الحل :

قاعدة رقم (٢٩٢)

المبدأ

التعيين فى الوظيفة يقتضى التلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها — استنفاد الإدارة سلطتها بمجرد صدور قرار التعيين — ترتب المركز القانونى للموظف بمجرد صدور القرار — لا تملك الإدارة الأساس بهذا المركز أو الحد من آثاره القانونية •

ملخص الفتوى :

ان المرسوم الصادر في ٣ من أبريل سنة ١٩٥٤ قد غضى بتعيين مدير عام لمصلحة الجمارك عن طريق الترقية اليها من درجة مدير عام ، ويتقضى المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بأنه « مع مراعاة ما جاء بالمادة ٤١ لا تجوز ترقية موظف الا الى درجة خالية من نوع الوظيفة التي يشغلها فنية أو ادارية أو كتابية ، وتكون الترقية الى الدرجة التالية لدرجته مباشرة فيما عدا الترقية للموظائف العليا فوق الدرجة الأولى فانه يجوز الترقية من هذه الدرجة الى أى من الدرجات العليا أو من احدى هذه الدرجات الى أى درجة أعلى منها » . ومن ثم فان تعيين السيد المذكور في وظيفة مدير عام لمصلحة الجمارك يكون قد صدر صحيحا ومتفقا مع حكم القانون مهما بلغت الدرجة المالية المخصصة لها .

وبما أن المرسوم الصادر بالتعيين في وظيفة مدير عام مصلحة الجمارك ، قد تضمن أيضا النص على أن يكون التعيين في درجة وكيل وزارة مساعد ، في حين أن المادة ٢١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نصت على أن « يمنح الموظف عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو مربوط الثابت على الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون » ، كما نصت المادة ٣٧ منه على أن « كل ترقية تعطى الحق في علاوة من علاوات الدرجة المرقى اليها الموظف أو بدايتها أو مربوطها الثابت أيهما أكبر » ، ومفاد هذه النصوص أن التعيين في الوظيفة أو الترقية اليها يقتضى القلازم بين الوظيفة والدرجة المالية المخصصة لها ، اذ الدرجة هي المصرف المالى الذى يدفع منه أجر العمل الذى يسند الى الموظف تبعا للوظيفة التي يشغلها . وإذا كان القانون قد ناط التعيين في الوظائف أو الترقية اليها بالجهات الادارية تجريه بمقتضى سلطتها التقديرية في حدود القانون ، فانه قد تكفل كذلك بترتيب الآثار المالية المترتبة على صدور القرار الادارى بالتعيين أو الترقية على النحو المنصوص عليه في المادتين ٢١ و ٣٧ من القانون ، ومؤدى ذلك أن الجهات الإدارية تستتفد سلطتها بمجرد صدور قرارها بالتعيين في الوظيفة ، ويكفى صدور مثل هذا القرار لانشاء المركز

القانونى الذى يرتبه القانونون على مثل هذا التعيين ، بحيث لا تملك الادارة بعد ذلك المساس بهذا المركز أو الحد من آثاره القانونية .

وينبنى على ذلك أن المرسوم الصادر بالتعيين فى وظيفة مدير عام مصلحة الجمارك يعطى المعين كائن لازم الحق فى الدرجة المالية المخصصة لتلك الوظيفة بالميزانية ، وهى درجة وكيل وزارة ، ويكون النص فى المرسوم على أن تعيينه فى درجة وكيل وزارة مساعد ، قد انتقص من حقه الذى رتبه له القانون فيتعين عدم الاعتداد به فى هذا الخصوص .

(انتهى ٥٩ فى أغسطس سنة ١٩٥٥)

قاعدة رقم (٣٩٤)

المبدأ :

مجرد استيفاء الشروط وقيام أسباب الصلاحية للوظيفة العامة لا يكفى بمفرده لاعتبار المرشح معينا فى الوظيفة — ضرورة صدور أمر ادارى فردى بالتعيين — خضوع التعيين لقيود إحصاء وجود الدرجة الخالية بالميزانية .

ملخص الحكم :

ان مجرد استيفاء الشروط المقررة وقيام أسباب الصلاحية للتعين فى الوظيفة العامة لا يكفى بمفرده لاعتبار المرشح معينا فى الوظيفة المذكورة من تلقاء ذاته مادام هذا الحق لا ينشأ الا من القرار الادارى الفردى الذى يصدر بتعيينه فيها ، ومادام هذا التعيين يخضع من ناحية الادارة لقيود لا بد من مراعاتها ، أخصها ضرورة وجود درجات خالية فى الميزانية تنبجح بهذا التعيين .

(طعن رقم ٧٤٣ لسنة ٢ ق. — جلسة ١٩٥٧/١/١٢)

قاعدة رقم (٣٩٥)

المبدأ :

الترقية الافتراضية المخصوص عليها في المادة الرابعة من القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ — مدور هذا القرار تطبيقا للمادتين ٢٣ و ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يوجب التقيد بأحكامها — حظر المادة ٢٣ أن يتم التعيين في غير أدنى الدرجات الا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية — مؤداة وجوب توافر درجة مالية شافرة في حدود هذه النسبة عند التعيين في غير أدنى الدرجات نتيجة أعمال الترقية الافتراضية المشار إليها — تخلف الدرجة المالية الشافرة يفقد قرار التعيين ركن المحل .

ملخص الفتوى :

كانت المادة ٢٣ من من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على أنه : « فيما عدا الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم ٠٠٠ لا يجوز إعادة تعيين موظف سابق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة .

فاذا كان قد أمضى الفترة التي قضاها خارج الحكومة مشغلا بأحدى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة التي يفيد منها خبرة ، وذلك طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء ٠٠٠ فتجوز أعادته ٠٠٠ بمرتبة أعلى ٠٠٠ أو في درجة أعلى ٠٠٠ على أنه لا يجوز أطلاقا تعيين موظفين في غير أدنى درجات الكادر بأقسامه المختلفة في أية وزارة أو مصلحة الا في حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية . »

وكانت المادة ٢٤ من القانون المذكور تنص على أنه « اذا كان للمعينين في الخدمة مدد عمل في الحكومة أو الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة المشار إليها في المادة السابقة حسبت لهم هذه المدة كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والمرتبة واتقدمية الدرجة وفقا للشروط

والاوضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ... وذلك
بمراعاة حكم الفقرة الاخيرة من المادة السابقة » .

وتتفيذا لهاتين المادتين صدر قرار رئيس الجمهورية العربية رقم
١٥٩ لسنة ١٩٥٨ فى شأن حساب مدد الخدمة السابقة فى تقدير الدرجة
والمرتب وأقدمية الدرجة ، ونص فى مادته الرابعة على أن : « يراعى فى
تقدير الدرجة والمرتب عند حساب مدد العمل السابقة المؤهل العلمى
للموظف وطبيعة الوظيفة ، ويجوز عند التعمين افتراض ترقيته كل
خمس سنوات على الأقل من المدة المحسوبة اعتبارا من التاريخ الفرضى
للتعمين ويُدْرَج مرتبه بالعلوات على هذا الاساس مع عدم صرف فروق
عن الماضى » .

ومن حيث ان قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ قد
صدر تطبيقا للمادتين ٢٣ ، ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ومن
ثم فان جميع أحكام هذا القرار تتنقيد بالحكم السوارذ فى عجز هاتين
المادتين ومقتضاه أنه لا يجوز تعيين موظفين فى غير أدنى الدرجات الا
فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية .

ولما كان افتراض ترقية الموظف على مقتضى الحكم الوارد فى المادة
الرابعة المذكورة ، يعنى ان التعمين يتم فى غير أدنى الدرجات ، ومن ثم
فان هذا التعمين يجب أن يكون فى حدود ١٠٪ من الوظائف الخالية ، أى
ان التعمين فى غير أدنى الدرجات نتيجة لافتراض الترقية يلزم ان يكون
فى درجة مالية خالية وفى حدود النسبة المشار إليها — والقول بجواز
هذا التعمين على درجة شخصية ، يعنى عدم وجود درجة خالية ، وهو
وضع لا يجوز معه التعمين فى أدنى الدرجات طبقا للحكم السوارذ فى
عجزى المادتين ٢٣ ، ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر ، مايلى :

١٠- ان التعمين فى غير أدنى الدرجات ، بلفتراض الترقية ، يتم
بقرار إدارى يجب أن يكون به كميات القرارات الإدارية به جازرا ممكنا

قانوننا أى يكون له محل صحيح • ومحل قرار التعيين ، أى أثره الحال والمباشر ، هو اسناد الوظيفة للشخص المعين ، وليتأتى جواز ذلك وأمكانه قانوننا يتعين ان يكون ثمت وظيفة بمصرفها المالى (الدرجة) شاغرة ، حتى يجد قرار التعيين له محلا ينتج أثره فيه ، فاذا لم تكن هناك وظيفة خالية فان قرار التعيين يكون بغير محل مما يعدمه • ومعنى ذلك أنه لا يجوز اجراء هذا التعيين على درجة شخصية ، وانما يلزم أن يكون على درجة خالية •

٢ — ان تعبير « الدرجة الشخصية » هو اصطلاح لا يستعمله الا المشرع ، ولا يجوز للجهة الادارية استعماله بغير سند من تشريع قائم ، لانه فضلا عن خروجه على القواعد التى تحكم سلامة القرارات الادارية من حيث محلها كما سبق ، فانه يخالف أوضاع الميزانية ضرورة أنه يتضمن تعديلا عليها وازافة لها بانشاء مصرف مالى لم يرد بها ، وهو أمر يخالف القانون على نحو واضح •

٣ — ان القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٤٩ بشأن ضبط الرقابة على تنفيذ الميزانية يحظر على مديرى المستخدمين ومن اليهم التأشير على تعيين أو ترقية موظف بصفة شخصية والا وقعوا تحت طائلة العقاب • وفى ذلك ما يؤكد أن التعيين أو الترقية على درجة شخصية ، هو اجراء يخالف القانون أصلا •

ومن حيث أنه يخلص من جميع ما تقدم أنه لا يجوز تعيين موظف فى غير ابنى الدرجات بافتراض ترقيته طبقا للمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ على درجة شخصية ، وانما يجب أن يكون هذا التعيين على درجة شاغرة فى حدود ١٠٪ من مجموع الدرجات الخالية •

لذلك انتهى الرأى الى أنه يتعين وجود درجة مالية شاغرة يوضع عليها الموظف الذى تفترض ترقيته عند حساب مدة خدمته السابقة طبقا للمادة الرابعة من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ •

(نكف ١/٨٦/١٥٩ - جلسة ٢٤/٢/١٩٦٥)

سابع عشر : قرار التعيين الباطل :

قاعدة رقم (٣٩٦)

المبدأ :

تعيين أحد الموظفين بوظيفة دائمة مخصصة لمهندس حالة كونه غير مهندس — اعتبار قرار التعيين في هذه الحالة باطلا لا منعما فيتحصن .
بعضى المواعيد القانونية دون سحبه .

ملخص الفتوى :

لا يسوغ الاحتجاج بأن وظيفة رئيس أقسام وظيفة مخصصة لمهندس والسيد / ليس مهندسا ولذلك فلا يجوز تعيينه فيها ، ذلك أنه كان يتعين على الهيئة مراعاة ذلك وعدم وضعه على درجة مخصصة لمهندس وهو غير مهندس ، ولئن كان القرار رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٦ الصادر بتعيينه في تلك الوظيفة قد وقع من ثم مخالفا للقانون اذ أن الدرجات التي تخصص في الميزانية لا يجوز شغلها الا بأشخاص تتوافر فيهم شروط هذا التخصص الا أن هذه المخالفة لا تصل الى حد أعدام هذا القرار وانما تجعله باطلا فحسب ، ومن ثم فانه يكون قد تحصن وأصبح بمثابة القرار السليم ، لعدم سحبه أو الظعن فيه بالالغاء .
خلال المواعيد المقررة لذلك قانونا .

(فتوى ٦٩١ في ٢٣/١٠/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٣٩٧)

المبدأ :

قيام بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بتقديم اقرارات. تفيد عدم سابقة شغلهم لاهدى الوظائف الدائمة بالدرجة السادسة في الكادر العالى في حين أنهم يشغلون هذه الوظائف وقت تقديمهم للتعيين على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ — أثر ذلك هو بطلان قرار التعيين — تحصن القرار بانقضاء مواعيد السحب والالغاء .

ملخص الفتوى :

أن بعض العاملين الذين تم تعيينهم وفقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام قانون التوظيف قد تقدموا بقرارات تفيد عدم سابقة شغلهم لأحدى الوظائف الدائمة بالدرجة السادسة في الكادر العالي في حين أنهم كانوا يشغلون هذه الوظائف وقت تقدمهم للتعيين على خلاف ما تقضى به أحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ في شأن تعيين خريجي الكليات والمعاهد العليا النظرية .

ومن حيث ان المادة الأولى من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه تنص على أنه « مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون تعيين خريجي الجامعات والأزهر والمعاهد العليا في الوظائف الخالية أو التي تظل في الوزارات والمصالح والهيئات والمؤسسات العامة والمحافظات دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . » ويكون الاختيار للتعيين في هذه الوظائف طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من رئيس المجلس التنفيذي » . وتنص المادة الأولى من القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ أنف الذكر على أن « يعين خريجو الكليات النظرية بالجامعات والأزهر والمعاهد العليا النظرية الآتي بيانهم بوظائف الدرجة السادسة بالكادرين الفني العالي والإداري في الوزارات والمصالح والهيئات العامة والمحافظات والوفئات المعادلة لها في المؤسسات العامة وذلك في الوظائف الخالية حاليا أو التي تنشأ بقرار جمهوري . ويستبعد من الاختيار للتعيين وفقا لحكم هذه المادة الفريجون الذين يشغلون وظائف بالوزارات أو المصالح أو المحافظات أو الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات التابعة لها ، وعلى كل مرشح أن يقدم اقرارا بأنه لا يعمل في إحدى الوظائف المذكورة فإذا ثبت بعد ذلك عدم صحة اقراراه فصل من الوظيفة التي عين فيها أخيرا » .

وتنفيذا لذلك صدر قرار رئيس المجلس التنفيذي رقم ٤٣٠٤ لسنة ١٩٦٣ ونص بمادته الثالثة على أن يكلف المتقدم بأن يرفق مع طلبه شهادة من الكلية أو المعهد بتاريخ تخرجه . ونصت المادة الرابعة

على أن يستبعد من الترشيح من يكون شاغلا لأحدى الوظائف الدائمة من الدرجة السادسة في الكادر العالى في الحكومة أو ما يعادلها في المؤسسات العامة أو الشركات .

ومن حيث أن بعض العاملين الذين عينوا في وظائف الدرجة السادسة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه قد أقروا بأنهم لا يشغلون الدرجة السادسة قبل تعيينهم في هذه الدرجات ، وقد ثبت بعد ذلك عدم صحة هذا الاقرار وتبين أنهم كانوا يشغلون هذه الدرجة عند تقدمهم لشغل وظائفهم الجديدة .

ومن حيث أن اخفاء الموظف سابقة اشتغاله بقصد التحلل من القيد الخاص بعدم سابقة الاستئغال ، فان هذا الفعل ان كان له أثر بقرار التعيين — انما ينعكس فقط على هذا القرار الذى يتعلق به وهو قرار التعيين ، باعتبار أن الموظف في هذه الحالة قد أدخل بأحد شروطه ، فيعتبر قرارا اداريا باطلا يتحصن بانقضاء مواعيد السحب والالغاء ، وأن جهة الادارة اذا ما ابقت عليه ولم تستعمل حقها المشروع في فصله تكون قد عبرت عن رعبتها في الإبقاء عليه رغم اكتشافها عدم صحة اقراره .

ومن حيث أنه لم يثبت من الأوراق أن جهة الادارة قد اتخذت أية اجراءات في مواجهة هؤلاء العاملين على الرغم من اكتشافها عدم صحة الاقرارات المقدمة منهم في هذا الشأن ، فان القرارات الصادرة بتعيينهم تصبح بمنأى عن السحب أو الالغاء ، ويصبح شأنهم في ذلك شأن غيرهم من العاملين الذين عينوا تعيينا صحيحا طبقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه وما يترتب على ذلك من ضم مدة خدمتهم السابقة متى توافرت شروط الضم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لا يجوز فصل العاملين المعينين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه من وظائفهم رغم عدم صحة ماأقروا به من عدم سابقة اشتغالهم في وظائف الدرجة السادسة .

ثامن عشر : سحب قرار التعيين :

قاعدة رقم (٣٩٨)

المبدأ :

سحب قرار التعيين — اعتبار الموظف في حكم من لم يصدر أصلا قرار تعيينه — إلغاء القرار المساحب لقرار التعيين — لا يغير من طبيعة قرار السحب خلال الفترة التي نفذ فيها بأن يجعل منه قرار وقف •

ملخص الحكم :

ان سحب قرار تعيين المدعى هو اعدام لهذا القرار بأثر رجعي وبانعدام هذا القرار تعتبر صلته بوظيفته منقطعة ويعتبر في حكم من لم يصدر أصلا قرار تعيينه ولئن كانت جهة الادارة قد ألغت بعد ذلك هذا القرار المساحب الا أنه ليس من أثر ذلك ان تتغير طبيعته خلال الفترة التي نفذ فيها من قرار. صاحب لقرار التعيين قطع صلة المدعى بوظيفته الى قرار وقف يترتب عليه اعتبار مركزه القانوني في شأن مرتبه معلقا حتى يصدر مجلس التأديب العالي قراره في شأنه ذلك أن الوقف لا ينهي رابطة التوظيف بل يسقط ولاية الوظيفة اسقاطا مؤقتا أما سحب قرار التعيين فهو اعدام لهذه الرابطة بأثر رجعي •

(ملعن رقم ٢٥٩ لسنة ٧٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

الفصل الثانى

علاقة الموظف بالحكومة

أولا : المقومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة تعيين الموظف العام :

قاعدة رقم (٣٩٩)

المبدأ :

المقومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة الموظف العام - هى أن يكون التعيين بأداة قانونية لأداء عمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام - توافر المقومات فمين يعين فى وظيفة كاتب بقسم الأوقاف الأهلية بقرار من وزير الأوقاف .

ملخص الحكم :

أن المقومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة الموظف العام تخلف فى أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام متوافره جميعها لدى المدعى ، فقد عين بقرار من وزير الأوقاف ، لأداء عمل دائم وهو عمل كاتب بقسم الأوقاف الأهلية ، وفى خدمة مرفق عام تديره الدولة وهو مرفق الأوقاف الذى تديره وزارة الأوقاف ، ولم يعين أجيرا لدى وقف ماهيتاب الأهلى - كما تردد بغير حق - كما لم يثبت من الأوراق انه عمل يوما واحدا لدى هذا الوقف ، بل أن عمله بالوزارة لم يكن قاصرا على قسم الأوقاف الأهلية وهو القسم الذى يشرف على إدارة هذه الأوقاف ومنها وقف ماهيتاب ، وإنما تنقل بين الأقسام المختلفة للوزارة ومنها أقسام لا يتصل نشاطها من قريب أو بعيد بإدارة الأوقاف الأهلية ، وليس أدل على صفة المدعى كموظف عام وأن وزارة الأوقاف ذاتها لم تكن تنكر عليه هذه الصفة

من انها عرضت أمره على لجنة التطهير وفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي في عام ١٩٥٢ وقد رأت اللجنة فصله ولكن قرارها لم يعتمد ولم يوضح موضع التنفيذ ، ولو لم يكن المدعى موظفا عاما في نظر الوزارة لما عرضت أمره على هذه اللجنة .

أن كل ما تثيره الوزارة حول صفة المدعى انما تستمده من انه عندما صدر قرار تعيينه ذكر فيه انه عين على حساب وقف ماهيتاب قادن الاهلى وهذا الذى ذكر في قرار التعيين لا يعدو أن يكون بيانا للمصرف المالى لراتب المدعى ولا يؤثر على صفته كموظف عام طالما توافرت لديه المقومات الأساسية التى يقوم عليها تعريف الموظف العام على نحو ما أوضحناه فيما تقدم ، وهو لا يعنى أكثر من بيان انه سيتقاضى مرتبه مما يؤول الى ميزانية الوزارة من إيرادات وقف ماهيتاب قادن في مقابل قيام الوزارة بإدارة هذا الوقف طبقا لما تقضى به القوانين واللوائح الصادرة في هذا الشأن .

ولما كانت صفة الموظف العام لا تتأثر — متى توافرت لدى شخص معين بتوافر مقوماتها — بما اذا كان يمنح مرتبا أو لا يمنح ، واذا كان يمنح مرتبا فلا فرق بين أن يمنحه من الميزانية العامة للدولة أو احدى الميزانيات المستقلة أو الملحقة أو من المبالغ التى قد تخصص في ميزانية شخص أو أكثر من أشخاص القانون الخاص لتمويل بعض الوظائف في الحكومة أو الهيئات العامة وتدخل تبعا لذلك ضمن إيرادات الدولة في مقابل الخدمات العامة التى يؤديها شاغلو هذه الوظائف لهؤلاء الأشخاص مباشرة وبالذات .

ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح:

قاعدة رقم (٤٠٠)

المبدأ :

علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح — يجوز أن تمنع عنه
احدى مزايا الوظيفة بصفة مطلقة أو مؤقتة دون التحدى بأن له أصل
حق دائم فيها .

ملخص الحكم :

أن علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين
واللوائح فمركز الموظف هو مركز قانونى علم ، وإفادته من مزايا
الوظيفة العامة لينبث حقا يقاس على الحقوق الخاصة كحق الملكية
مثلا ، وانما هي أمر يخضع لما تقرره القوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة
العامة التى يجوز تعديلها وتغييرها وفقا لاحتياجات المصلحة العامة ، ومن
ثم فانه يجوز أن تمنع عن الموظف احدى مزايا الوظيفة بصفة مطلقة
أو لبعض الوقت دون التحدى بأن له أصل حق دائم فيها ، مادام ذلك
قد تم من السلطة المختصة ، بالشروط والايضاح المقررة قانونا ،
وبغير اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٩٥٥ لسنة ١١ قى — جلسة ١٩٦٦/١٢/٤)

قاعدة رقم (٤٠١)

المبدأ :

علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين
واللوائح — سريان أى تنظيم جديد على حالته بأثر مباشر — فعدم
جواز أن يمس التنظيم الجديد المركز الذاتى للموظف الذى تحقق
لمصلحته نتيجة تطبيق التنظيم القديم عليه قانونا كان أو لائحة — جواز

ذلك استثناء اذا كان التنظيم صادرا بقانون - اذا تضمن التنظيم الجديد مزايا جديدة للوظيفة ترتب اعباء مالية على الخزانة العامة فلا يسرى الا من تاريخ صدوره ، ما لم يكن من الواضح القصد الى نفاذه من تاريخ سابق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه صدر في ٢٤ من مارس سنة ١٩٦٤ قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٤ في شأن المعاملة المالية للممارين الى الجمهورية العربية اليمنية ناصا في المادة ١ على أن « تمنح حكومة الجمهورية العربية المتحدة مرتبات من يعاز من الحكومة والهيئات العامة والمؤسسات العامة كما هو مبين بالقرار » أى يمنح المعار مرتب أعارة بنسبة ١٠٠ ٪ من المرتب الاصلى بحد أدنى يعادل ١٥ جنيها أسترلينيا ويحد أعلى ٣٠ جنيها أسترلينيا وتحول له مستحقاته بالجمهورية العربية اليمنية وتصرف له بالريالات اليمنية، ويمنح المعار علاوة على ذلك مئلى مرتبه الاصلى بالاضافة الى ما يستحقه عن مرتبه الاصلى من اعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية المقررة له وتدفع له هذه المبالغ جميعها فى الجمهورية العربية المتحدة ونص فى القرار السالف الذكر فى المادة ٦ على أنه « يخضع مما تدفعه حكومة الجمهورية العربية المتحدة للممارين أية مرتبات يتقاضاها المعار من الدولة المستعمرة » - ونص فى المادة ١٠ من القرار على أنه (يعملى به اعتبارا من ٢٦/٩/١٩٦٤) وقد أعمل هذا القرار فى حق المدعى بأثر رجعى من ٢٦ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ وترتب على أعماله أن استحققت عليه الفروق المالية التى استقطعت من راتبه .

ومن حيث أن قضاء المحكمة الادارية العليا قد جرى على أن علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تحكمها القوانين واللوائح ، ومركز الموظف من هذه الناحية هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت . الا أن كل تنظيم جديد مستحدث يسرى على الموظف بأثر حال مباشر من تاريخ العمل به ولكنه لا يسرى بأثر جمعى بما من شأنه اصدار المراكز القانونية الذاتية التى تكون قد تحققت لصالح الموظف نتيجة

لتطبيق التنظيم القديم عليه قانونا أو لائحة الابنص خاص في القانون وليس في أداة أدنى منه كلائحة ، وإذا تضمن التنظيم الجديد مزايا جديدة للوظيفة ترتب أعباء مالية على الخزانة العامة فالأصل ألا يسرى التنظيم الجديد في هذا الخصوص إلا من تاريخ العمل به مالم يكن نفاذه من تاريخ سابق .

ومن حيث أنه تطبيقا لهذه المبادئ المستقرة في المنازعة الماثلة فإن قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٢٤ لسنة ١٩٦٤ يكون له أثر مباشر مستمد من مدى اتساع القاعدة القانونية فيه يمنعطف به على ما استحقه المعارون للجمهورية العربية اليمنية من التاريخ المنصوص عليه صراحه في القرار وهو ١٩٦٢/٩/٢٦ من فروق الزيادة المترتبة على تسوية مرتباتهم وفقا لأحكام هذا القرار أما إذا ترتب على تلك التسوية أن استحققت على العامل بعض الفروق بما يستوجب خصمها من مرتبه ونقصه تنعما لذلك وهذه هي الرجعية غير المشروعة التي أحتواها القرار ، ومن ثم لا يسرى مقتضى هذه التسوية على ما استحقه العامل من زيادة في المرتب قبل صدور القرار الجديد ولا يرجع على العامل بما يجاوز التسوية الذي تحقق له في ظل التنظيم السابق بغير نص خاص في القانون .

(طعن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٧/٦/١٢)

قاعدة رقم (٤٠٢)

المبدأ :

تعيين المدعى بمكافأة شاملة في ظل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار مجلس الوزراء المؤرخ ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ الصادر تنفيذا للمادة ٢٦ من القانون المذكور — اعتباره موظفا مؤقتا وخضوعه في علاقته بالحكومة للقوانين واللوائح وليس لجرد عقد استخدامه — صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة واستحداثه أحكاما جديدة تتعلق بالوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة — سريان القانون المشار اليه على حالة المدعى — صدور القانون رقم

٢٣ لسنة ١٩٧٠ بإضافة فقرة جديدة الى المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ مفادها أن تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافأة شاملة في الفترة من أول يوليو سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور القانون — هذا التعديل ينطوي على اعتبار الشروط التي تضمنتها عقود تعيين هؤلاء المواطنين صحيحة سواء بالنسبة للتعيين الذي تم قبل أو بعد صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه — صدور كتاب دوري وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ بنقل المعينين بمكافأة شاملة على درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — عدم تضمن ملف خدمة المدمى ما يبين أن حالته قد سويت طبقا لهذا الكتاب الدوري — عدم اعتباره شافلا لاحدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استمرار خضوعه للقواعد التي أصدرها مجلس الوزراء في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ — للوزير المختص بموجب هذه القواعد سلطة فصل العامل المؤقت من الخدمة بسلطة تقديرية لا يحددها الا عيب الانحراف بالسلطة .

ملخص الحكم :

أن مناط التمييز بين الوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الذي عين المطعون ضده في ظله ، هو الوصف الوارد بالميزانية لهذه الوظائف ، عملا بصريح نص المادة الرابعة من القانون المذكور التي تنص على أن « الوظائف الداخلة في الهيئة اما دائمة أو مؤقتة حسب وصفها الوارد بالميزانية » . ومتى كان ذلك ، وكان المطعون ضده قد عين مديرا للمركز الرياضي بدمنهور على غير درجة في الميزانية وانما بمكافأة شاملة قدرها خمسون جنيبها شهريا ، فانه يعتبر من الموظفين المؤقتين في تطبيق أحكام القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الذين يخضعون في شئون توظيفهم وفصلهم للأحكام التي صدر بها قرار مجلس الوزراء الصادر في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ تنفيذا لحكم المادة ٣٦ من هذا القانون ، ولا ينعض من ذلك عدم تحرير عقد استخدام مع المطعون ضده وفقا للنموذج الذي أقره مجلس الوزراء بقراره سالف الذكر ، ذلك أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ونموذج عقد الاستخدام الذي أقره مجلس الوزراء بقراره المنوه عنه لا يعدو أن يكون قاعدة لاثنية

يخضع لها المستخدمون المؤقتون المخاطبون بقرار مجلس الوزراء المشار اليه سواء وقعوا على نموذج هذا العقد أو لم يوقعوا .

ومن حيث أنه لئن كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ، الذى حل محل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ، قد استحدث تنظيميا جديدا في هذا المجال ، اخذ فيه بمقياس طبعية العمل للتمييز بين كل من الوظائف الدائمة والوظائف المؤقتة طبقا للمادة الثالثة منه ، وسوى بين هذه الوظائف جميعا سواء من ناحية ادراجها في جدول الدرجات المرافق به أو من ناحية سريانه على شاغلي هذه الوظائف جميعا دون تمييز فيما بينهم وفقا لحكم المادتين الثانية والرابعة منه لئن كان ذلك ، وكانت هذه الاحكام المستحدثة واجبة التطبيق على جميع العاملين بما في ذلك العاملين المؤقتين المعينين بمكافآت شاملة في ظل العمل باحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، اعتبارا بأن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح بأثر حال مباشر ، الا أنه صدر القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ باضافة فقرة جديدة الى المادة ٨٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ٦٤ ، ونص في مادته الثانية على أن تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يولية سنة ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون . وهذا التصحيح الذى شرعه القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه بنطوى بحكم اللزوم على اعتبار الشروط التى قامت عليها هذه القرارات والتى تضمنتها عقود التعيين التى جرى عليها العمل وفقا لاحكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة صحيحة ايضا ومتى كان ذلك هو حكم قرارات التعيين التى صدرت فى ظل العمل باحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فى الفترة السابقة على صدور القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ سالف الذكر ، فإن هذا الحكم يكون هو الواجب التطبيق من باب أولى بالنسبة الى العاملين المؤقتين الذين عينوا بمكافآت شاملة فى ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . ولا وجه لما ذهب اليه المطعون ضده من القول بأنه بضخور كتاب وزارة الخزانة الدورى رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ أصبح للعاملين المعينين بمكافآت شاملة حق النقل الى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٦٥ ، ذلك انه ليس فى ملف خدمة

المطعون ضده مايفيد أن حالته قد سويت طبقا لاحكام الكتاب الدورى المذكور ، وانه قد شغل بالتالى احدى درجات القانون رقم ٤٦ لسنة ٦٤ بالتطبيق لهذه الاحكام .

ومن حيث أنه بناءا على ماتقدم ، فإن علاقة المطعون ضده بالحكومة تخضع للاحكام التى تضمنها قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣١ من ديسمبر سنة ٥٢ سالف الاشارة اليه . ومن مقتضى هذه الاحكام أن للوزير المختص سلطة فصل العامل المؤقت من الخدمة بسلطة تقديرية لايعدها الا عيب عدم الانحراف بالسلطة ، واذ كان المحافظ هو صاحب هذه السلطة وفقا لقانون نظام الادارة المحلية الصادر به القانون رقم ١٣٤ لسنة ١٩٦٠ ، فان قراره بانهاء خدمة المطعون ضده وابعاده بذلك عن الخدمة حرما على مصلحة الشباب ووقاية له من اثار الخلاف الذى أحتدم بينه وبين زميله طبيب المركز ، والذى يتنافى مع القعود الحسنه لهذا الشباب أن القرار المذكور يكون والحال كذلك قد صدر ممن يملكه قانونا مستهدفا الصالح العام ولا مطن عليه .

(طعن رقم ٢٣٠ لسنة ١٧ ق — جلسة ١١/٢٧/١٩٧٦)

ثالثا : طبيعة الرابطة القانونية هى التى تحدد المركز القانونى للموظف الصام :

قاعدة رقم (٤٠٣)

المبدأ :

تصين العامل لمدة محدودة — طبيعة الرابطة القانونية التى تحدد مركزه القانونى (التاقيت) — اعتباره مفصولا بانتهاء المدة المحددة سواء انتهت الأعمال المعين لها أو نفذت الاعتمادات المالية المقررة لها — تصنيفه بعد ذلك تصنيفا جديدا .

ملخص الحكم :

أن طبيعة الرابطة القانونية التي تحدد المركز القانوني للعامل في علاقته بالحكومة عند تعيينه تتصف بالتوقيت إذا كان العامل معينا لمدة محدودة ، إذ يعتبر عندئذ مفصولا تلقائيا بانتهاء المدة المحددة لخدمته المؤقتة سواء انتهت الأعمال المعين عليها أو نفذت الاعتمادات المالية المقررة لها أم لا ما لم يجدد تعيينه بذات الصفة المؤقتة ، أو بصفة أخرى فيكون هذا تعيينا جديدا بشروطه وأوضاعه بعد انفصام الرابطة الأولى .

(طعن رقم ١٢١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/١١/٥)

الفصل الثالث

شروط تولي الوظائف العامة

الفرع الأول

حسن السمعة

أولا : حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها .

قاعدة رقم (٤٠٤)

المبدأ :

شرط حسن السمعة شرط صلاحية لتولي الوظائف العامة وشرط لاستمرار في شغلها — كيفية التلليل على سوء السمعة — نص لائحة المائونية على هذا الشرط صراحة فيمن يرشح بوظيفة مأئون — اضافة هذا النص لشرط آخر مؤداه الا يكون قد صدرت ضد المرشح للوظيفة احكام قضائية او تأديبية ماسة بالشرف .

ملخص الحكم :

أن حسن السمعة هو من الصفات المطلوبة في كل موظف عام اذ بدون هذه الصفة لا تتوافر الثقة والطمأنينة في شخص الموظف العام مما يكون له أبلغ الأثر على المصلحة العامة فتختل الأوضاع وتضطرب القيم في النشاط الإداري ، ولا يحتاج الأمر في التلليل على سوء السمعة الى وجود دليل قاطع على توافرها وانما يكفي في هذا المقام وجود دلائل أو شبهات قوية تلقى ظلالا من الشك على توافرها حتى يتسم الموظف العام بعدم حسن السمعة ، وهو على هذا الوجه شرط

صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها ، وقد نصت الفقرة « د » من المادة الثالثة من لائحة المأذونية على هذا الشرط صراحة فيمن يرشح لوظيفة المأذون وأضاف الى ذلك شرطا آخر مؤداه الا يكون قد صدر ضد المرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف *

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٠٥)

المبدأ :

تخلف شرط حسن السمعة — يترتب عليه قابلية قرار التعيين للسحب أو الالغاء خلال الستين يوما — أثر ذلك — تحمض القرار من السحب والالغاء بانتضاء الميعاد المذكور *

ملخص الحكم :

على فرض أن قرار تعيين الطاعن قد صدر معيبا لتخلف شرط حسن السمعة فيه وقت التعيين وهو شرط من شروط الصحة فإن أقصى ما يترتب على فقدان قرار التعيين لهذا الشرط هو قابليته للسحب أو الالغاء خلال الستين يوما التالية لتاريخ صدوره بحيث يتمتع على جهة الإدارة سحبه بعد فوات هذا الميعاد وصيرورته حصينا من الرجوع فيه *

(طعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

ثانيا : مجرد الشائعات لا تكفي للتدليل على فقد شرط حسن السمعة *

قاعدة رقم (٤٠٦)

المبدأ :

فقد شرط حسن السمعة — لا يكفي لقيامه مجرد الشائعات *

خلو الأوراق من أى دلائل أو تحريات أو شبهات قوية تقوم سنداً كافياً لتأكيد الشائعات — من شأنه أن يصيب القرار الصادر بإنهاء خدمة صاحب الشأن استناداً لتخلف هذا الشرط .

ملخص الحكم :

لما كانت ثمة شائعات تمس سلوك المدعية وسمعتها ، وهى — أن صحت — تفقدها الكثير مما ترحص عليه كل فتاة ، من وجوب التحلى بالسيرة الحميدة والسمعة الحسنة لا فى الوسط الوظيفى فحسب بل فى حياتها العامة ، ومن ثم فانه متى اتخذت الهيئة الطاعنة من فقدان المدعية لشرط حسن السمعة سبباً لإنهاء خدمتها خلال فترة الاختبار فكان عليها أن تتحرى حقيقة الأمر وتجربى من التحريات ما يؤكد اقتناعها حول سلوك المدعية . أما وقد خلت الأوراق من أية دلائل أو تحريات أو شبهات قوية تقوم سنداً كافياً لتأكيد الشائعات التى تناثرت حول تصرفات المدعية وسلوكها فان القرار المطعون فيه يكون ناقداً ركن السبب مما يمثله . ولا وجه للتحدى بأنه قد أُشير فى التقريرين السريين اللذين وضعاً عن المدعية الى أن «لها بعض التصرفات التى تؤخذ عليها» اذ انه لا يوجد فى الأوراق ما يفيد صفة هذه التصرفات وطنيبتها ومدى انعكاسها على عملها أو فقدانها حسن السمعة والسيرة الحميدة .

(طعن رقم ٣١٦ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٨/٣/٢٣)

ثالثاً : اثر الحكم الجنائى على شرط حسن السمعة :

قاعدة رقم (٤٠٧)

المبدأ :

حكم جنائى — لا يصح الاستناد اليه كقاعدة عامة فى القول بتوافر شرط حسن السمعة أو انتفاؤه — تقام العهد على الحكم الجنائى الصادر ضد الموظف — لا يصح الاستناد الى الحكم لاستفلاص عدم توافر حسن السمعة .

ملخص الحكم :

انه وأن كانت الأحكام الجنائية التي تصدر ضد أحد الأشخاص تكفي في غالب الأحيان للحكم على سلوكه ويصح الاستناد إليها كقاعدة عامة في القول بتوافر شرط حسن السمعة أو انتفاءه ، إلا أنها لا تصلح سنداً لذلك بالنسبة الى خصوصية الحالة المعروضة نظراً لأنه مضت مدد طويلة على صدور تلك الأحكام فقد مضى على أولها ما يزيد على الأربعين عاماً وعلى الثاني ستة وعشرون عاماً ولم تحل دون تسولي المطعون عليه إحدى الوظائف العامة ، فقد كان مدرسا عمل في مرفق التعليم مدة تزيد على الثلاثين عاماً حتى أُحيل الى المعاش — كما قرّر المطعون عليه ولم تتنازع الحكومة في ذلك ومن ثم فلا يصح الاستناد الى هذه الأحكام لاستفلاص عدم توافر حسن السمعة بالنسبة الى المطعون عليه ، ويضاف الى ذلك أن جهة الإدارة لم تستند في استفلاص هذا السبب الى تحريات قدمت اليها من جهة مختصة تكشف عن انتفاء ذلك الشرط بالنسبة الى المطعون عليه وإنما بنت اقتناعها بذلك على الأحكام المشار اليها وهي لا تصلح سنداً للقول بانتفاء شرط حسن السمعة عن المدعى على النحو السالف بيانه .

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٤٠٨)

المبدأ :

الحكم الغيابي لا يصلح للاستدلال على سوء السمعة — سقوط الحكم الغيابي بمضي المدة عليه دون أن يصدر من المحكوم عليه ما يشينه أو يؤاخذ عليه — اثره — عدم إمكان القول بتفلك شرط حسن السمعة .

ملخص الحكم :

ليس من العدل في شيء أن يحتج على انسان بحكم صدر بناء على أقوال خصمه ودون أن يمكن هو ابداء أوجه دفاعه ، ذلك فضلاً

عن أن الحكم الصادر في الغيبة يتميز عن الحكم الحضورى بأنه جائز الطعن فيه بالمعارضة أمام القاضى الذى أصدره ، ومعلوم أنه حكم قابل للطعن ، حكم غير بات . ويتوقف مصيره على الفصل فى المعارضة المقدمة بشأنه . فالحكم الغيابى ، والحالة هذه ، لا يصلح البتة للاستدلال على سوء السمعة أو على حسنها . وفى وقائع هذا الطعن فإن الحكم الغيابى المشار اليه قد سقط بمضى المدة عليه ، ولم يصدر من الطاعن بعد ذلك ما يشينه أو يؤاخذ عليه .

(طعن رقم (١٣٠) لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٦/٢/٥)

رابعا : الحكم على الأب بعقوبة جنائية لا يصح لابن بسوء السمعة :

قاعدة رقم (٤٠٩)

المبدأ :

الحكم على الوالد بعقوبة بسبب نشاطه فى جماعة الاخوان المسلمين - لا يصح ابنته بسوء السمعة - انتماء الشخص الى هذه الجماعة لا يعد بذاته عملا غير مشروع يؤدى الى حرمانه من تولى الوظائف العامة .

ملخص الحكم :

انه من المبادئ الدستورية أن العقوبة شخصية ولا جريمة ولا عقوبة الا بناء على قانون ولا عقاب الا على الافعال اللاحقة لتاريخ نفاذ القانون ، ومن ثم فإنه من المسلمات أن المسئولية شخصية فلا يحمل أحد وزر أحد ولا يدان شخص بجريمة سواء . وقد سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن السيرة الحميدة والسمعة الحسنة هى تلك المجموعة من الصفات والخصال التى يتطلى بها الشخص فتكسبه الثقة بين الناس وتجنبه حالة سوء وما يمس الخلق أى أنها تلتصق أصلا فى الشخص نفسه هى لصيقة به ومتعلقة بنسبته وسلوكه ومن مكونات شخصيته ومن هذا المطلق لا يؤاخذ المرء الا بسلوكه هو لا بسلوك أبيه أو ذويه

طالما لا ينمكس شيء منه على سلوكه لأن مجرد قيام هذه الصلات لا يدل بذاته على حسن السمعة أو سوءها ومن ثم فإنه إذا كان قد سبق لوالد الطاعن نشاط في جماعة الاخوان المسلمين المنحلة أدى الى محاكمته والحكم عليه بالأشغال الشاقة المؤبدة فإن مجرد علاقة الأبوة في هذه الدعوى لا تنصرف بطبيعتها لما ارتكبه الأب الى الابن بما تقف عثرة في طريقه فتجعله غير أهل لتولى هذه الوظيفة .

من جهة أخرى فإن ادراج اسم الطاعن في قوائم جماعة الاخوان المسلمين بمنفلوط قبل سنة ١٩٥٤ وقبل صدور القرار بحلها وهو في ذلك الحين غلاما لم يبلغ سن النضج — هذه الواقعة لا تتال بدورها من سلوك الطاعن وحسن سمعته طالما أن مجرد هذا الانتماء الى هذه الجماعة لا يعد بذاتها عملا غير مشروع يؤدي الى حرمانه من تولى الوظائف العامة .

(طعن رقم ٦٠٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩٧٢/٤/١)

خامسا : حق الجهة الادارية في التحرى بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة :

قاعدة رقم (٤١٠)

المبدأ :

حق الجهة الادارية في التحرى بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة — لاثريب عليها ، في سبيل التأكد من سلوك المرشح وبعده عن المبادئ الهدامة والنشاط الضار بسلامة الدولة وأمنها ، أن هي استطلعت رأى ادارة المباحث العامة باعتبارها اقدر الجهات الرسمية المختصة بذلك — امتناعها عن تعيينه اعتمادا على رأى الادارة المذكورة — سلامة قرارها في هذا الشأن — النعى على ذلك بوجوب الاكتفاء بشهادة حسن السير والسلوك — لايجدى — أساس ذلك — مثال بالنسبة لتعيين عمال ادارة النقل العام لخدمة الاسكندرية .

ملخص الحكم :

أن من حق الجهة الادارية أن تتأكد من ملاممة المرشح للوظيفة بكافة الطرق التي تراها مؤدية للوصول الى اختيار الأصلح للتعين فيها .

فاذا كان الثابت من الأوراق أن ادارة النقل العام لـمدينة الاسكندرية بعد أن أجرت امتحانات بين الحاصلين على أعلى الدرجات ممن لا تشوب سمعتهم شائبة للتعين في مرفق النقل العام ، وهو من المرافق ذات الأهمية والخطورة مما يقتضى التحرى عن سلوك العمال فيه والتأكد من أنه ليس لهم نشاط هدام حتى تطمئن بذلك الى سلامة المرفق وتحسن سيره ، وهى اذ تعرفت رأى ادارة المباحث العامة عن سلوك المرشحين للتعين ومدى بعدهم عن المبادئ الهدامة باعتبار هذه الادارة أقدر الجهات الرسمية المختصة بذلك ، فان ادارة النقل تكون قد سلكت الطريق القويم ، ومادامت ادارة المباحث العامة لم توافق على تعيينه فانه من حق القائمين على ادارة المرفق أن يمتنعوا عن تعيينه أطمئنانا منهم على سلامة المرفق ومنعا لأن يندس بين عماله بعض المشاغبين وذوى النشاط الهدام ، ولا يقدح في ذلك ما قيل من وجوب الاكتفاء بشهادة حسن السير والسلوك المقدمة من المدعى والى أن الاشتغال بالسياسة أمر غير محرم قانونا ، اذ انه فضلا عن أن شهادة حسن السلوك لا تقطع في ذاتها بعدم وجود نشاط هدام — اذ أن ذوى الميول السياسية المنحرفة انما يبلشرون نشاطهم سرا وفي تحرز واستخفاء بعيدا عن أعين الناس مما قد يخفى عادة على محررى شهادة حسن السلوك — فان تقديم هذه الشهادة لا يمنع الجهة الادارية من التزيد في البحث والتدقيق والاستعانة بالجهة الرسمية المختصة في التأكد من صلاحية المرشحين وعدم وجود نشاط هدام لهم ، كما أن تأشير ادارة المباحث بخبرة « لامانع من تعيينهم سياسيا » لا تعنى أن ادارة المباحث تحرم الاشتغال بالمبادئ السياسية العامة للدولة وانما تعنى في الواقع أنه ليس للمطلوب التحرى عنه أى نشاط سياسى هدام أو ضار بسلامة الدولة وأمنها .

وعلى ذلك يكون من حق ادارة النقل بل من واجبها حرصا على سلامة المرفق أن تمتنع عن تعيين المدعى ويكون قرارها المطعون فيه

سليما ومتقفا مع القانون وفي حدود السلطة المخولة لها ولا مخالفة
فيه أو انحراف مما يجعله حصينا من الالغاء وبمناى عن أى طعن .
(طعن رقم ٦٤٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعدة رقم (٤١١)

المبدأ :

تعيين في وظيفة معاون تليفون — اتباع هيئة المواصلات السلكية
واللاسلكية قاعدة تنظيمية تقضى بوجوب أخذ رأى ادارة المباحث
العامة في المرشحين للتعيين كاجراء وقائى متعلق بأمن الدولة وسلامتها —
مقتضى أعمال هذه القاعدة — اعتبار التعيين الذى يتم دون مراعاة
حكمها مبتسرا غير بات ومعلقا على شرط ضمنى هو عدم قيام مانع
متصل بأمن الدولة من هذا التعيين — حق الهيئة في الرجوع في هذا
التعيين .

ملخص الحكم :

أن إعادة الدعية الى العمل بخدمة هيئة المواصلات السلكية
واللاسلكية في وظيفة معاونة تليفون كانت يصفقتها مستجدة الأمر الذى
يستلزم خضوع هذا التعيين الجديد للقاعدة المتبعة في شأن المرشحين
للووائف بهيئات وزارة المواصلات ومصلحتها وهى وجوب أخذ رأى
ادارة المباحث العامة في هذا التعيين كاجراء وقائى متعلق بأمن الدولة
وسلامتها درجت عليه الادارة لدى التعيين في الووائف العامة لاسيما
ما كان منها ذا وضع حساس . ومقتضى أعمال هذه القاعدة التنظيمية
المطردة أن كل تعيين يتم دون مراعاة حكمها يكون تعيينا مبتسرا غير
بات ومعلقا على شرط ضمنى هو عدم قيام مانع متصل بأمن الدولة
من هذا التعيين مما اختص جهاز المباحث العامة بالكشف عنه . فلذا
ثبت قيام المانع تخلف شرط من شروط الصلاحية للتعيين في الوظيفة
العامة ابتداء أو للبقاء فيها استمرارا وكان للادارة الرجوع في هذا
التعيين .

(طعن رقم ١٢٨٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٣/٢)

قاعدة رقم (٤١٢)

المبدأ :

تعيين في وظيفة معاون تليفون — عدم موافقة مكتب الامن بوزارة
المواصلات بناء على تحريات ادارة المباحث العامة ، على تعيين المرشحة
لهذه الوظيفة لنشاطها الشيوعي وسحب قرار التعيين لهذا السبب
— صحيح — خلو ملف الخدمة السابقة للمرشحة من أى جزاء تأديبي
بسبب نشاط من هذا القبيل لا يغير من هذا الحكم .

ملف الحكم :

اذا كان الثابت أن ادارة المباحث العامة وهى جهاز التحريات
الرسمى المختص بمعاونة الادارة فى استجماع المعلومات والبيانات
والدلائل عن المرشحين للتعين ، والمفروض فيه الحيدة والصدق وتحرى
الدقة وأمانة العرض — قد أوضحت ما أخذته على المدعية من نشاط
ضار بأمن الدولة وبالصالح العام مما حددته تفصيلا أو اعتبرته فى
تقديرها سببا مبررا كافيا لعدم الاطمئنان اليها فى الوظيفة المرشحة
لها . وقد اسندت ادارة البحث الى المذكورة اتيان عمل ايجابى من
جانبها أخذتها فيه بسلوكها هى لا بجريرة غيرها من الاشقاء أو الأهل،
ولا يقدح فى صحة هذه الوقائيم خلو ملف المدعية ابان خدمتها السابقة
من أى جزاء بسبب نشاط من هذا القبيل مع وجود جهاز مختص
للمراقبة على عمال التليفون وعاملاته أثناء قيامهم بواجبات وظائفيهم
الرسمية وأن هذا الجهاز لو اكتشف مثل هذا النشاط لبدأ أثره فى ملف
خدمتها فى جزاء وقع عليها بسببه فى حينه ، ذلك انه لم ينهض دليل
على عدم صحة المعلومات التى كشفت عنها تحريات المباحث العامة فان
الظاهر من الظروف المحيطة بالمدعية يؤيد هذه المعلومات واذا كان جهاز
المراقبة لم يسجل فى ملف خدمة المذكورة فى الماضى تسمعا للمحادثات
التليفونية بين الادارة وفروعها بالمنصورة ونقلها مضمون هذه المحادثات
وبوجه خاص ما اتصل منها بالنشاط الشيوعي الى الشيوعيين السذين
تسربت اليهم انباؤها رغبة منه فى تكتم الأمر وترهص العثرة بها فى

الفرصة المناسبة مما يكون قد حال دونه استقلالها بسبب الزواج فإن الدليل العقلي الملموس على حصول هذا التسجيل بالفعل خارج الملف هو ظهور هذه الوقائع مفصلة وعدم خفائها على ذوي الشأن لدى البحث في إعادة تعيين المدعية ، ومن ثم فإن القرار المطعون فيه الصادر من الهيئة بسبب عدم موافقة مكتب الأمن بوزارة المواصلات بناء على تحريات إدارة المباحث العامة (فرع النشاط الداخلي) على تعيينها من الوجهة السياسية يكون صحيحا صادرا ممن يملكه وقائما على سببه المشروع الذي يبرره وهو سبب له أصل ثابت من الأوراق يؤيد ماديا وقانونا النتيجة التي انتهى إليها القرار والتي استخلصها استخلاصا سائما من هذه الأوراق .

(طعن رقم ١٢٨٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٣)

الفرع الثاني

عدم سبق الحكم على المرشح للتعيين

أولا : اثر الحكم التأديبي الصادر بالعزل :

قاعدة رقم (٤١٣)

المبدأ :

المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — اشتراطها فيمن يعين الا يكون قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب ولم يفيض على صدور هذا القرار ثمانية اعوام على الاقل — صدور الفصل نتيجة الجمع بين الوظيفة العامة والعمل في إحدى الشركات المساهمة بقرار اداري من الجهة الادارية وليس بحكم من المحكمة التأديبية — يترتب عليه عدم تطبيق التقييد الخاص بوجوب مرور ثمان سنوات لجواز إعادة تعيين الموظف المفصول — أساس ذلك ان الفصل وان كان تأديبيا الا انه لم يصدر من المحكمة التأديبية .

ملخص الفتوى :

إن المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — تنص على أنه يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف العامة :

١ —٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠

٢ — أن يكون محمود السيرة .

٣ —٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠

٤ — ألا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ، ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل .

ونص هذه المادة صريح فى الاشتراط فيمن يعين فى احدى الوظائف العامة ، ألا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب (حكم المحكمة التأديبية) ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل ، ومن ثم فانه اذا كان الفصل من الوظيفة — مخالفة حظر الجمع المنصوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات — قد تم بقرار ادارى من الجهة الادارية التابع لها الموظف المخالف ولم يكن بقرار نهائى من مجلس التأديب ، أو بحكم من المحكمة التأديبية ، فانه فى هذه الحالة لا يشترط أن يمضى على صدور قرار الفصل ثمانية أعوام على الأقل ، لجواز اعادة تعيين الموظف المفصول من جديد ، بل يجوز اعادة تعيينه فى أى وقت ، حتى قبل انقضاء الأجل المشار اليه .

ذلك ان اشتراط المشرع — فيمن يعين فى احدى الوظائف العامة — ألا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب (حكم من المحكمة التأديبية) انما عنى به بالذات الحالات التى يتم فيها العزل بقرار من مجلس التأديب أو بحكم من المحكمة التأديبية ، دون تلك الحالات التى يكون فيها الفصل بقرار ادارى — حتى ولو كان الفصل تأديبياً بسبب مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو اتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه . ولو اراد المشرع تحريم التعيين فى الوظائف العامة — لمدة ثمانية أعوام — على من فصل لأسباب تأديبية فحسب ، دون نظر الى الجهة مصدرة قرار الفصل ، لافصح عن ذلك بالنص

على اشتراط الا يكون الشخص المرشح للتعين في إحدى الوظائف العامة قد فصل (عزل) من وظيفته تأديبيا (بالطريق التأديبي) • ولعل المشرع قد راعى في هذا الشأن نهائية القرار أو الحكم الصادر بالفصل، باعتباره دليلا قاطعا على عدم صلاحية الموظف لتولى مهام الوظيفة العامة ، مما لا يسوغ معه إعادة الموظف الى الوظيفة العامة من جديد ، الا بعد مدة يفترض بمضيها ان الموظف قد زال عنه عيب عدم الصلاحية، وأصبح أهلا لتولى مهام الوظيفة العامة من جديد ، كما وان إعادة تعيين الموظف في حالة فصله بحكم نهائى من المحكمة التأديبية — وقبل انتهاء المدة سالفة الذكر — يتضمن مساسا غير مشروع بحجية الحكم النهائى بالفصل (العزل) • وهذا يعكس الوضع في حالة فصل الموظف المخالف للحظر المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات ، اذ الفصل في هذه الحالة لا يقوم دليلا على عدم صلاحية الموظف المخالف لتولى مهام وظيفته العامة ، وانما هو تنفيذ لحكم قانونى ملزم ، اراد به المشرع زجر الموظف العام الذى يجمع بين وظيفته وبين الاشتغال باحدى شركات المساهمة ، لما في ذلك من الاخلال بالاحترام الواجب للوظيفة العامة وبالتفرغ لاغباتها المنوطة بالموظف ، كما وأن قرار الفصل في هذه الحالة ليست له أى حجية ، حتى تعتبر إعادة الموظف المنصوص عليه — قبل مضي المدة المشار اليها — اخلالا بهذه الحجية ، كما هو الحال بالنسبة الى الفصل بحكم من المحكمة التأديبية •

ولا يسوغ القول بأن العزل من الوظيفة تأديبيا يصبم الموظف بسوء السيرة ، أى يجعله غير محمود السيرة ، ذلك ان حسن السيرة انما يتعلق بمجموعة القيم الاخلاقية التى يجب أن يتحلى بها الموظف العام ، كالاستقامة والصدق والإمانة والطاعة ، اذ أن السلوك الشخصى للموظف غالبا ما تنعكس آثاره في المجال الوظيفي ، وفي كيفية معاملته لرؤسائه وزملائه ومرعوسيه ، والفصل التأديبي لا يجعل الموظف غير محمود السيرة الا اذا كان سبب الفصل (الجريمة التأديبية) مما يمس النواحي الاخلاقية المشار اليها • ولاشك أن مخالفة الموظف لحظر الجمع بين وظيفته والاشتغال باحدى شركات المساهمة المنصوص عليه في المادة ٩٥ من قانون الشركات — مما يعتبر جريمة تأديبية تسوجب فصل الموظف من وظيفته — هذه المخالفة لا تجعل الموظف المخالف غير

محمود السيرة ، لعدم تعلقها بالناحية الاخلاقية للموظف ، وامساسها بما يجب أن يتحلى به من سلوك شخصى .

ومن حيث أنه لما تقدم جميعا ، فانه لما كان فصل الموظف المذكور من وظيفته العامة ، لمخالفته الحظر المنصوص عليه فى المادة ٩٥ من قانون الشركات ، قد تم بقرار ادارى من الوزارة وليس بحكم من المحكمة التأديبية (قرار من مجلس التأديب) ، ومن ثم فانه يجوز اعادة تعيينه من جديد فى أى وقت ، دون تقييد بشرط مضى مدة ثمانية اعوام على الأقل من تاريخ صدور قرار فصله ، وذلك بصرف النظر عن اعتبار فصله فى هذه الحالة فصلا تأديبيا . على أن يشترط — بطبيعة الحال — أن تكون المخالفة المشار إليها قد زالت ، بتخلى الموظف المذكور عن عمله بالشركة المساهمة والا كان فى اعادة تعيينه فى الوزارة احياء لهذه المخالفة من جديد .

(فتوى ٥٩١ فى ١٩٦٢/٦/٨)

ثانيا : عدم الحكم على الذى يعين بخدمة الحكومة فى جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها :

قاعدة رقم (٤١٤)

المبدأ :

شرط عدم الحكم على الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة فى جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف هو شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة والاستمرار فى شغلها — هو شرط جوهرى لم يترك المشرع لجهة الادارة أى حرية فى الاختيار تجاه توافره — القرار الصادر بالمخالفة له ينحدر الى درجة الانعدام — لجهة الادارة أن تصححه بسحبه دون التقيد بالمواعيد المحددة لسحب القرارات الادارية الباطلة .

ملخص الحكم :

ان شرط عدم الحكم على الشخص الذى يعين فى خدمة الحكومة،

في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف هو شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة والاستمرار في شغلها وقد اعتبره المشرع من الشروط الجوهرية وأوجب توافره في المرشح للتعين في خدمة الحكومة كما أوجب انتهاء خدمة الموظف إذا ما حكم عليه أثناء الخدمة في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف وعلى ذلك فإن المشرع لم يترك لجهة الإدارة أي حرية في الاختيار تجاه توافر هذا الشرط ، بل جعل سلطتها مقيدة في شأنه ، ويترتب على ذلك أن مخالفة هذا الشرط أو اغفاله من شأنه أن يعيب القرار الصادر بالمخالفة له يعيب جسيم ينحدر بالقرار الى درجة الانعدام وبذلك يجب على جهة الإدارة نزولا على أحكام القانون أن تتدخل وتصحح متى استبان لها مخالفة قرار التعيين للقانون دون أن تتقيد في ذلك بأن يصدر القرار الساحب في المواعيد المحددة لسحب القرارات الإدارية الباطلة .

(طعن رقم ١٢٤ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/١٩)

ثالثا : الحكم في مخالفة مخلة بالشرف لا يجوز أن يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا :

قاعدة رقم (٤١٥)

المبدأ :

الحكم بمعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف كمانع من التعيين أو كسبب لانتهاء الخدمة طبقا لقانون العاملين المدنيين بالدولة — غدم ترتب هذه الآثار على الحكم في مخالفة — أساس ذلك خروج المخالفات من دائرة الاعتبار — يؤكد أن الاخذ بالحكم في المخالفة كسبب للفصل يؤدي الى اعتبار الفصل وجوبيا في حين أنه جوازى عند الحكم في جنائية أو جنحة مع وقف التنفيذ .

ملخص الفتوى :

ان المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيعين من في إحدى الوظائف :

١. — ٠٠٠٠٠٠٠٠

٣ — الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين ٠٠٠٠»
وأن المادة ٧٧ من القانون ذاته تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لاحد الأسباب الآتية :

١ — ٠٠٠٠٠٠٠٠

٧ — الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازيًا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة ٠٠٠»

كما تنص المادة التاسعة من قانون العقوبات الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ على أن « الجرائم ثلاثة انواع :

الأول : الجنائيات

الثاني : الجنح

الثالث : المخالفات »

ويؤخذ من هذه النصوص انه ولئن كان الاصل ان لفظ جريمة ينصرف الى الجنائيات والجنح والمخالفات في مفهوم قانون العقوبات الا انه لما كان المشرع في المادة السابقة من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد اعتبر الحكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مانعاً من التمتع في الوظيفة العامة وجعل زوال هذا المانع رهناً برد اعتبار المحكوم عليه وكانت المادة ٣٦ من قانون الاجراءات الجنائية قد قصرت رد الاعتبار على المحكوم عليهم في جنائيات وجنح دون المحكوم عليهم في مخالفات ، فان المانع من التمتع في الوظيفة العامة — وبحكم اللزوم من الاستمرار في هذه الوظيفة — لا يصدق على المخالفات لخروج هذه الجرائم من دائرة رد الاعتبار . وهو ما سبق أن انتهى اليه رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة في ٦ من مايو سنة ١٩٦١ في شأن مدى اعتبار الجرائم التي يرد فيها الاعتبار من الجرائم المانعة من تولى الوظائف العامة (ملف

الجمعية رقم ١٨٦/٦/٦٠ — كتاب الجمعية رقم ٤٨٢ في ٢٩ من يونية
سنة ١٩٦١) *

ومما يميز هذا النظر ما نص عليه البند ٧ من المادة ٧٧ من القانون
رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من أن الحكم في جريمة مظة بالشرف أو الأمانة
مع وقف تنفيذ العقوبة لا ينهي الخدمة بقوة القانون وإنما يكون إنهاؤها
في هذه الحالة جوازيا للوزير المختص . ولما كانت المادة ٥٥ من قانون
العقوبات لا تجيز للمحكمة أن تقضى بوقف تنفيذ العقوبة المحكوم بها
الا في الجنابات أو الجنج دون المخالفات فإنه لو قيل بقيام المانع من
التعيين في الوظيفة العامة أو من الاستمرار فيها بسبب الحكم في
المخالفات عن افعال مظة بالشرف أو الأمانة لا ينبي على ذلك أن يكون
ترتب هذا الأثر الحائل دون التعيين أو الموجب لانهاء خدمة العامل
للحكم عليه في مخالفة من هذا القبيل حتميا وبقوة القانون في جميع
الاحوال لأنه ليس للمحكمة أن تقضى بوقف تنفيذ العقوبة في المخالفات
في حين أن هذا الأثر لا يتحقق دائما في الجرائم الأشد حيث يكون
الفصل جوازيا اذا ما قضت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة . وهو مالا
يسوغ في منطق التفريرج السليم بمراعاة تدرج الجرائم من حيث مبلغ
خطورتها والعقوبات المقررة لكل منها .

ومن حيث أن الفقرة الاولى من المادة ٣٠٦ مكنز من قانون
العقوبات المضافة بالقانون رقم ٦١٧ لسنة ١٩٥٣ شخص على أن « يعاقب
بالحبس مدة لا تزيد على سبعة أيام كل من تعرض لانثى على وجه
يخدش حيائها بالقول أو بالفعل في طريق عام أو مكان مطروق » . ومفاد
هذا النص أن الجريمة المنصوص عليها فيه تعتبر مخالفة ومن ثم لا
يصدق بالنسبة اليها المانع التلقائي من التعيين في الوظيفة العامة أو من
الاستمرار فيها في مفهوم المادتين ٧ و ٧٧ من قانون نظام العاملين
الحديثين بالدولة أنفتى الذكر وأن كانت توجب مؤاخذة مرتكبها تأديبيا .

وتطبيق ما تقدم في خصوص واقعة الجالة المعروضة . يبين انه ولئن
كان قد صدر حكم جنائي بادانة السيد / في مخالفة تعرض
لانثى على وجه يخدش حيائها في الطريق العام الأمر الذي ثبت نهائيا

بالحكم والذي يقطع بخروج هذا العامل على مقتضى الواجب الوظيفي في الحفاظ على كرامة الوظيفة العامة وهو المسلك الذي يتعين مساءلته عنه تأديبيا الا أن مثل هذا الحكم لا يترتب عليه انفصام العلاقة الوظيفية التي تربط العامل المذكور بجهة الادارة وانهاء خدمته تلقائيا فلا يعتبر مفصولا بقوة القانون بصحور الحكم سالف الذكر بل الرد في ذلك الى ما تقرره السلطة التأديبية المختصة .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى عدم اعتبار السيد المذكور مفصولا بقوة القانون بصحور حكم المحكمة الجنائية بادانته في مخالفة التعرض لائنسى على وجه يخدش حيائها في الطريق العام ، وأن كان يتعين مساءلته تأديبيا عن هذا الفعل أمام السلطة التأديبية المختصة .

(ملف ١١٩/٢/٨٦ - جلسة ١٦/٢/١٩٦٦)

رابعا : آثار الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ :

تاعدة رقم (٤١٦)

المبدأ :

لا يجوز ترتيب أية آثار جنائية أو ادارية على الحكم المشمول بإيقاف التنفيذ بعد مضي المدد وتوافر الشروط التي يصبح معها الحكم كأن لم يكن .

ملخص الحكم :

وأما فيما يتعلق بالشرط الثانى الذى تضمنته الفقرة « د » من المادة الثالثة من لائحة المأذونية والخاص بالألا يكون قد صدرت ضد المرشح للوظيفة أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف فانه يبين من الاطلاع على صورة الحكم الصادر ضد المظنون عليه فى اللجنة رقم ٨٠٠ سنة ١٩٢٥ والرفق بملف الطعن أن المحكمة الاستئنافية قضت بحبسه شهرا مع الشغل لارتكابه جريمة اختلاس عدة نسيج مملوكة له ولآخر وقيامه ببيعها أمرت بإيقاف تنفيذ العقوبة ، لما كانت المادة ٥٩ من

قانون العقوبات تنص على أن الحكم الصادر بإيقاف العقوبة، يعتبر كأن لم يكن إذا مضى على المحكوم عليه خمس سنوات من تاريخ صيرورته نهائيا ولم يرتكب جنائية أو جنحة حكم عليه من أجلها بعقوبة مفيدة للحرية، فإنه بناء على ذلك لا يجوز ترتيب أية آثار جنائية أو إدارية على ذلك الحكم بعد مضى المدد المشار إليها لأن القانون نفسه قد أعدم كل أثر للحكم وقضى باعتباره كأن لم يكن وبالتالي فلا يعتبر هذا الحكم مانعا من التوظيف أو من التعيين في وظيفة المأذونية *

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

خامسا : الاحكام الجنائية ليست كلها ماسة بالشرف أو النزاهة :

قاعدة رقم (٤١٧)

المبدأ :

حكم جنائي بالغرامة في قضية مشاجرة — لا يعتبر ماسا بالشرف *

ملخص الحكم :

بالنسبة الى الحكم الذي صدر ضد المطعون عليه في الجنحة رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٤٠ فإنه صدر بالغرامة في قضية مشاجرة وبهذه المثابة لا يعتبر ماسا بالشرف أو النزاهة ولا يصلح سندا لاستبعاد المطعون عليه بمقولة انه لم تتوافر فيه الشروط اللازمة للتعين في وظيفة المأذون *

(طعن رقم ١٥٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

سادسا : رد الاعتبار :

قاعدة رقم (٤١٨)

المبدأ :

المادة ٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة — اشتراطها الا يكون

المرشح للتعين قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية. ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. صدر القرار الجمهوري رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد المتهمين في قضايا معينة — اعتباره بمثابة رد الاعتبار في مفهوم المادة ٧ — جواز إعادة تعيينهم دون انتظار انقضاء مدد رد الاعتبار متى توافرت الشروط الأخرى *

ملخص الفتوى :

ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٦٤ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ٠٠٠٠ (٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالتين » — وكان مقتضى نص هذه المادة هو أنه يشترط لإعادة تعيين السادة المذكورين أن يكون قد رد إليهم اعتبارهم إلا أنه لما كان القرار الجمهوري رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر قد صدر تـامـلا بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد السادة المعروضة حالتهم فانه يترتب على هذا القرار إسقاط جميع العقوبات والآثار التي قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين في الوظائف العامة ، ومن ثم فانه يعتبر بمثابة رد الاعتبار للسادة المذكورين في مفهوم نص المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه ، ولا يتطلب الأمر في هذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو ويجوز إعادة تعيينهم عقب صدور هذا القرار دون حاجة إلى انتظار انقضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائي أو القانوني — هذا مع مراعاة توافر الشروط الأخرى اللازمة فيمن يعين في الوظائف العامة *

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه لا يترتب على القرار الجمهوري رقم ٢٩٣٧ لسنة ١٩٦٤ الصادر بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية والآثار المترتبة على الأحكام الصادرة ضد السادة المعروضة حالتهم ، لا يترتب على هذا القرار أعادتهم إلى وظائفهم بقوة القانون وإنما تجوز

اعادة تعيينهم من جديد. بقرارات تعيين جديدة اذا ما توفرت في شأنهم الشروط اللازم. توافرها فيمن يعين في الوظائف العامة ، وباعتبار أن قرار العفو المشار اليه بمثابة رد اعتبار في مفهوم نص المادة السابعة من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا مع مراعاة عدم حساب المدة من تاريخ فصلهم الى تاريخ اعادة تعيينهم ضمن مدة خدمتهم .

(ملف ١٠٩/٢/٨٦ — جلسة ١٩٦٦/٥/٤)

الفرع الثالث

اللياقة الطبية للخدمة

أولا : شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهري للتعيين في الوظيفة والاستمرار بالخدمة :

قاعدة رقم (٤١٩)

المبدأ :

شرط اللياقة الطبية للخدمة — هو شرط جوهري للتعيين في الوظيفة والاستمرار في الخدمة — ترديد تعليمات المالية الصادرة في عام ١٩٢٢ المتضمنة الأحكام التي وافق عليها قرار مجلس الوزراء في ٨/٥/١٩٢٢ هذا الاصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين من قبل صدور كادر العمال .

ملخص الحكم :

ان ثبوت لياقة الموظف الطبية للخدمة هو شرط من الشروط الجوهرية للتعيين والاستمرار في خدمة الحكومة وهذا الشرط يقتضيه بداهة ضمان التثبيت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار وقد ردد هذا الاصل بالنسبة لعمال اليومية الدائمين ومن قبل صدور كادر العمال تعليمات المالية الصادرة في عام

١٩٣٢ والمتضمنة الأحكام التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٨ من مايو ١٩٣٢ أذ نصت الفقرة ٣٩ من هذه التعليمات على مايلي « لا يعاد الى الخدمة أحد عمال اليومية المخصولين لعدم اللياقة الطبية ما لم يقرر لياقته القومسيون الطبي العام أو أية سلطة طبية ينتدبها القومسون لهذا الغرض » .

(طعن رقم ١٣٦٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعيب في شرط من شروط صحته يتضمن من السحب والالغاء بعد فوات ستين يوما :

قاعدة رقم (٤٢٠)

المبدأ :

قرار التعيين — تخلف شرط من شروط صحته — امتناع سحبه بعد فوات ميعاد الستين يوما وصيرورته حصينا من الرجوع فيه .

ملخص الحكم :

ان قضارى ما يمكن أن يترتب على تخلف شرط اللياقة الطبية قبل التعيين هو فقدان قرار تعيين المدعى لشرط من شروط صحته وصدوره من ثم مخالفا القانون مما يجعله قابلا للالغاء أو النسخ بحسب الأحوال في الميعاد القانوني ومدته ستون يوما من تاريخ صدوره فإذا انقضى هذا الميعاد دون أن تسحبه الإدارة فإنه يصبح حصينا من أمر الرجوع فيه من جانب مصدره .

(طعن رقم ١٢٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٢)

ثالثا : شهادة التأهيل المهني تقوم مقام اللياقة الطبية :

قاعدة رقم (٤٢١)

المبدأ :

قيام شهادة التأهيل المهني المنصوص عليها في المادة الرابعة من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين وتقديمهم مقام اللياقة الطبية بالنسبة الى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط — صلاحية هذه الشهادة حتى ولو تم الكشف الطبى الموقع على المرشح ولم تثبت لياقته .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤ من القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين وتقديمهم على أن تمنح المعاهد والهيئات المشار اليها في المادة الثانية العاجز الذى تم تأهيله مهنيا شهادة تثبت ذلك وتحدد البيانات التى تشتمل عليها الشهادة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل » وتنص المادة ٨ على أنه « استثناء من لائحة القومسيونات الطبية تقوم الشهادة المنصوص عليها في المادة ٤ من هذا القانون مقام اللياقة الطبية بالنسبة الى حالة العجز الوارد بهذه الشهادة فقط » .

ومفاد هذين النصين ان المشرع قد جعل لشهادة التأهيل المهني التي تمنح للشخص طبقا لأحكام هذا القانون حجية في اثبات اللياقة الطبية للمرشحين للتعيين في وظائف الحكومة ، وقد جعل المشرع للشهادة هذه الحجية لأنها تمنح للشخص بعد ان تؤدي له خدمات مهنية تمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو اداء عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه (المادة ٢) ، ومن ثم يمتنع على الجهات الادارية المختصة بالتعيين أن تعتد بشهادة التأهيل المهني في خصوص العجز الذي منحت بشأنه وذلك بعض النظر عما يقرره القومسيون الطبى في هذا الخصوص .

ولا وجه للقول بأن هذا الرأي تقترب عليه نتائج بعيدة المدى إذ يستطيع كل من استنفذ فرص الكشف الطبى عليه أمام القومسيون الطبى وثبتت عدم لياقته الصحية الحصول على هذه الشهادة والتعيين فى الوظيفة مما يهدر أحكام اللياقة الطبية المنصوص عليها فى القرار الجمهورى رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٦١ ويعرض - تبعاً لذلك - مرافق الدولة للخلل بسبب عدم قدرة الموظفين على القيام بأعباء وظائفهم ، لا وجه لهذا القول لأنه إذا كان الأصل أن تثبت اللياقة الطبية للتعيين فى الوظيفة بقرار من القومسيون الطبى فإن القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ المشار إليه قد أورد استثناء من هذا الأصل تجعل وسيلة ثبوت هذه اللياقة شهادة التأهيل المهني وليست قرار القومسيون الطبى ، فضلاً عن ذلك فإن هذه الشهادة لا تمنح للشخص إلا بعد حصوله على خدمات تمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أى عمل آخر على نحو ما سبق بيانه .

وغنى عن البيان أن عدم الإشارة فى ديباجة القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر الى قانون موظفى الدولة لا يعنى عدم سريلانه على هؤلاء الموظفين مادامت نصوصه تقضى بسريان أحكامه عليهم .

وعلى مقتضى ملتقدم تكون شهادة التأهيل المهني المنووحة للسيد / والتي ورد بها أنه مريض بـلـغـط عضوى بالقلب وقد تم تأهيله من حالة هذا العجز للعمل بوظيفة التدريس ، تكون هذه الشهادة دليلاً على لياقته الصحية فى خصوص ما ورد بها رغم الكشف عليه أربع مرات طبقاً لأحكام القرار الجمهورى رقم ١٦٦٤ لسنة ١٩٦٠ بإحكام للياقة الطبية للتعيين فى الوظائف العامة وثبوت عدم لياقته الصحية للخدمة فى الحكومة فى كل مرة بسبب إصابته بـلـغـط عضوى فى القلب وتلك يشترط صدور هذه الشهادة بعد اتباع الاجراءات المقررة فى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأهيل المهني للعاجزين نوتخدمهم .

والقول بعدم سريان أحكام هذا القانون على الحالة المعروضة استناداً الى التفرقة التى تقول بها الوزارة بين حالة العجز وهى نقص

في أحد الأعضاء يمكن سده. بتدريب المصاب وبين حالة المرض وهي التي يبدو فيها العضو سليما والحقيقة أنه غير سليم وأن الحالة الأولى هي التي يسرى في شأنها وحدها القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ ، هذا القول مردود بما يأتي :

أولا : أن المادة الأولى فقرة أ حددت العجز بأنه نقص قدرة الفرد على أداء عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة عاهة جسمية أو عقلية ، وليس من شك في أن العاهة قد تتخلف عن حادث وقد تتخلف عن مرض سواء أكان هذا المرض ملازما للفرد منذ ولادته أم طرا عليه بعد الولادة =

ثانيا : أن المادة الثالثة حددت المقصود بالتأهيل المعنى بأنه الخدمات المهنية التي تقدم للعاجز لتمكنه من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر مناسب لحالته والاستقرار فيه وذلك كالاعداد البدني والتوجيه المهني والتدريب المهني والتخديم ، ومن ثم فكل عجز يمكن التغلب على آثاره بالتأهيل المهني على هذا الوجه يسرى القانون في شأنه سواء أكان العجز حادث أو نتيجة مرض .

لهذا انتهى رأي الجمعية الى أن شهادة التأهيل المهني المنوطة للسيد / تفيد لياقته الصحية للتعين في خصوص العجز الوارد بها وهو وجود لغط بالقلب وذلك متى ثبت صدورهما مطابقة لأحكام القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن التأهيل المهني للعاجزين وتخديمهم .

(فتوى ٤٠٣ في ١٦/٦/١٩٦٢)

رابعا : تراخى جهة الادارة في الاعفاء من شرط اللياقة الصحية لا يترتب عليه فصل العامل من الخدمة .:

قاعدة رقم (٤٢٢)

المبدأ :

عدم استيفاء الموظف مسوغات تعيينه خلال التسعة الاثني عشر المتصوص عليها في أحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ - تراخى جهة

الادارة في اصدار قرار الاعفاء من شرط اللياقة الطبية خلال هذه المدة
— لا يترتب عليه فصل الموظف من الخدمة *

ملخص الفتوى :

في ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٣ انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم
الاستشاري للفتوى والتشريع الى أنه لا يترتب على تراخي صدور قرار
الاعفاء من شرط اللياقة الى ما بعد انتهاء مدة التسعة الأشهر المقررة
بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ فصل الموظف من الخدمة * وبناء على ذلك
وافق السيد مدير الجامعة في ٣٠ من مارس سنة ١٩٦٣ على تطبيق هذا
الرأى على حالة السيد (٠٠٠٠ ٠٠٠٠) تأسيسا على أن اجراءات الاعفاء
قد بدأت قبيل نهاية التسعة شهور المقررة بمقتضى أحكام القانون رقم
٨ لسنة ١٩٦١ لاستيفاء مصوغات التعيين ، وبناء على ذلك أعيد المذكور
الى عمله اعتبارا من ٢٣ مارس سنة ١٩٦٣ وكتب للقومسيون الطبي
للافادة بشأن اعفائه من شرط اللياقة الطبية *

(فتوى ١١٠ في ١٣/١٠/١٩٦٣)

خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية :

قاعنـدة رقم (٤٢٣)

المبدأ :

شهادة اللياقة الطبية لمرشح لوظيفة ما — صلاحيتها — عدم
الاعتماد بها بعد مضي ثلاثة اشهر من تاريخ الكشف الطبي طبقا للمادة
٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية دون صدور قرار بالتعيين خلال هذه
الفترة — صلاحيتها في حالة ما اذا صدر خلال تلك الاشهر الثلاثة قرار
اداري مخالف للقانون بتخطي المرشح في التعيين والى هذا القرار أو
سحب في الميعاد القانوني فلا محل لاعادة فحص المرشح طبيا في هذه
المالة *

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤٢ من لائحة القومسيونات الطبية على أن « شهادة اللياقة الطبية لمرشح لوظيفة معينة تبقى صالحة لمدة لا تزيد على ثلاثة شهور من تاريخ الكشف الطبي » .

ويستفاد من هذا النص أن صلاحية شهادة اللياقة الطبية تقتضى بمضى الأشهر الثلاثة ، فإذا عين المرشح خلالها صلحت الشهادة منوغة لتعيينه ، أما إذا لم يعين خلال تلك المدة ، فإنه يقتضى إعادة فحص المرشح طبيا من جديد ، وذلك عملا لعبارة النص ، واخذاً بمفهومه .

وإذا كان ما تقدم هو الأصل العام الذى لا شك فيه ، فإن ما ذهب إليه الديوان من صلاحية شهادة اللياقة الطبية حتى بعد مضى الأشهر الثلاثة إذا ما كان التراخى فى التعيين راجعا الى خطأ من جانب الإدارة ، يقتضى البحث فيما إذا كان ثمة قرار بالامتناع عن تعيين المرشح فى الوظيفة أم لا ؟ فإذا وجد قرار من هذا القبيل كأن يكون المرشح قد استوفى شرائط التعيين كافة ، وامدرت الإدارة قرارا بتعيين مرشح آخر لا تتوافر فيه الشروط ، أو كان ممن يلوونه فى ترتيب النجاح فى مسابقة قانونية ، ففى هذه الأحوال يكون القرار المخالف للقانون مستهدفا للإلغاء أو السحب فإذا تم الإلغاء أو السحب فإنه لا يجوز إعادة الكشف الطبي مرة ثانية على من تثبت صلاحيته والغى القرار لصالحه .

لهذا انتهى رأى الى عدم الاعتداد بشهادة اللياقة الطبية للمرشح بعد مضى الأشهر الثلاثة دون إصدار قرار بتعيينه خلالها إلا إذا صدر خلال الأشهر الثلاثة قرار اداوى مخالف للقانون بتفطى المرشح فى التعيين الغى أو سحب فى الميعاد القانونى فعندئذ تعتبر شهادة اللياقة الطبية الاولى صالحة للاعتداد بها ، ولا يعاد فحص المرشح طبيا .

(فتوى ١٠٠ فى ١٩٦١/٢/٢)

سادساً : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية :

قاعدة رقم (٤٢٤)

المبدأ :

القانون رقم ٦٦٠ لسنة ١٩٥٢ بشأن موظفي ومستخدمي المرافق العامة التي تنتقل ادارتها الى الدولة — اجازته تعيين بعض موظفي المرافق استثناء من قواعد التعيين الواردة في المواد ٦ و ١٣ و ١٥ من قانون موظفي الدولة — قرار الوزير المختص باعفاء الموظف من شروط اللياقة الطبية — مقيد بقيدين — الأول : أخذ رأى القومسيون الطبي العلم ، والثاني : موافقة ديوان الموظفين — التدرج التشريعي لهذين القيين .

ملخص الحكم :

في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر القانون رقم (٦٦٠) لسنة ١٩٥٣ بشأن موظفي ومستخدمي المرافق العامة التي تنتقل ادارتها الى الدولة ، وقد نص في المادة الاولى منه على أنه « مع عدم الاخلال بأحكام المرسوم بقانون رقم (٤٤) لسنة ١٩٣٦ الخاص بشروط توظيف الأجانب والمعدل بالقانون رقم (٢٨٤) لسنة ١٩٥٣ اذا انتهت عقد التزام بإدارة مرفق عام وتولت الدولة ادارة هذا المرفق بالطريق المباشر جاز لمجلس الوزراء استثناء من أحكام المواد (٦ ، ١٣ ، ١٥) من القانون رقم (٢١٥) لسنة ١٩٥١ المشار اليه أن يعين بخدمة المرفق من تقتضى المصلحة تعيينهم من الموظفين الذين كانوا بخدمته قبل تولي الدولة ادارته على أن يوضع من يعين على هذا الوجه في درجة من الدرجات المنصوص عليها في القانون رقم (٢١٥) لسنة ١٩٥١ وأن يراعى في تعيين هذه الدرجة المرتب الذي كان يتقاضاه قبل ذلك ، ومدة خدمته ونوع عمله . ونصت المادة الثانية من هذا القانون على أنه « يجوز للوزير المختص دون الرجوع لديوان الموظفين شغل الوظائف الكتابية التي تخلو بالمرافق المشار اليها في المادة السابقة خلال سنة من تسولي

الدولة ادارة المرفق أو من تاريخ العمل بهذا القانون أى المدتين أطول» ، وقد أفسحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن قصد الشارع من اتباع هذا الاستثناء والحكمة التى دفعت اليه والمحدود. التى يتعين مراعاتها عند اعمال أحكام هذا القانون . وتجرى المذكرة الايضاحية بأنه « لما كانت المصلحة تقتضى تعيين الصالحين من الموظفين الذين كانوا بخدمة مرفق من المرافق التى تدار بطريقة الالتزام ثم تتولى الدولة ادارتها بطريقة (الريجى) للانتفاع بخبرة هؤلاء الموظفين وكان بعضهم ممن لا تتوافر فيه شروط التوظيف المنصوص عليها فى القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ فان المصلحة العامة تقتضى وضع تشريع لاستثناء هؤلاء من بعض أحكام القانون المتقدم ذكره ، لذلك وضع المشروع المرافق فتضمنت أحكامه جواز استثناء هؤلاء من أحكام التوظيف بالنسبة للدرجة التى يوضعون بها على أن يراعى فى تعيين تلك الدرجة المرتب الذى كان يتقاضاه قبل ذلك ومدة خدمته ونوع عمله ، وقد تضمن المشروع حكما آخر اجيز بمقتضاه التعيين فى الوظائف الكتابية التى تخلو بالمرافق المتقدمة الذكر دون رجوع لحيوان الموظفين خلال سنة من تولى الدولة ادارة المرافق أو من تاريخ العمل بهذا القانون أى المدتين أطول ، وذلك لأن مصلحة المرافق المذكورة تقتضى عدم التراخى فى شغل الوظائف الخالية بها حتى تستوفى الاجراء المتقدم الذكر . وفى ٣١ من يناير سنة ١٩٥٤ صدر القانون رقم (٥٣) لسنة ١٩٥٤ فأهمل تعديلا على المادة الأولى من القانون رقم (٦٦٠) لسنة ١٩٥٣ أجاز بمقتضاه لمجلس الوزراء منح مرتب يزيد على بداية أو نهاية مسربوط الدرجة التى يوضع عليها الموظف وذلك بصفة شخصية وبجاء فى المذكرة الايضاحية أيضا لهذا القانون الأخير ما يزيد الأمر ايضاحا ويؤكد كس الهدف الذى من أجله اتبع المشرع هذا السبيل الاستثنائى فى ادارة المرافق العامة التى تنتقل ادارتها للى الدولة . ولما كان تعيين هؤلاء الموظفين سيتم بالاستثناء من بعض أحكام التوظيف العامة وكان الدافع اليه هو مواجهة الحالة الطارئة عقب انتقال المرفق من نظام الالتزام الى نظام (الريجى) على نحو يضمن اطراد العمل به وانتظامه وذلك الى أن تستكمل الحكومة عدتها من الموظفين القادرين على النهوض بهذا النوع الخاص من العمل والمنطبقة عليهم فى الوقت نفسه كافة

أحكام التوظيف العامة بغير استثناء . فإن مراعاة هذه الاعتبارات يقتضى أن يكون التعيين موقوتا بالمدة التى يحددها مجلس الوزراء .»

وقد اشترطت الفقرة السابعة من المادة السادسة من قانون نظام موظفى الدولة رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ فيمن يعين فى احدى وظائف الدولة أن تثبت لياقته الصحية فيما عدا الموظفين المعينين بمراسيم أو أوامر جمهورية . كما نصت المادة (١٣) من هذا القانون على أن « شروط اللياقة الصحية المشار إليها فى المادة السادسة يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين ويجوز اعفاء الموظف من كل هذه الشروط أو من بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى القومسيون الطبى العالم وموافقة ديوان الموظفين » فالاعفاء من شروط اللياقة الصحية يجوز أن يمنح بقرار من الوزير المختص بشرط أخذ رأى القومسيون أو موافقة ديوان الموظفين والقول بغير هذا لا يتفق مع التدرج التشريعى السابق لهذا النص فقد أصاب هذه المادة تخذيلات : الأول بالمرسوم بقانون رقم (٧٩) الصادر فى ٥ من يونية سنة ١٩٥٢ وكان نصها قبل هذا التعديل « شروط اللياقة الصحية المشار إليها فى المادة السادسة يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين ، ولرئيس هذا الديوان الحق فى اعفاء الموظف من كل هذه الشروط أو من بعضها والثانى بالقانون رقم (٣٧٤) الصادر فى ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٣ وكان نصها قبل هذا التعديل الأخير : « يصدر بشروط اللياقة الصحية المنصوص عليها فى المادة (٦) وبشرط الاعفاء منها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » ومن هذا التدرج فى الاتجاه التشريعى يبين مدى حرص الشارع على تنظيم الاعفاء من شروط اللياقة الصحية وتحقيق الرقابة عليها وضبط ممارستها فقيدتها بقبدين هما أخذ رأى القومسيون وكذلك موافقة ديوان الموظفين . ويؤكد ذلك أيضا ما جاءت به المذكرة المرفوعة الى مجلس الوزراء بشأن القانون رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٣ وهو الذى وضع النص الخالى الأخير للمادة (١٣) على النحو المذكور فيما سبق : كانت المادة (١٣) من قانون التوظيف تقضى بأن يصدر بشروط اللياقة الصحية قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين وأن يكون لرئيس

هذا الديوان الحق في اعفاء الموظف من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها ثم صدر المرسوم بقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٥٢ معدلا لأحكام هذه المادة وقرر بأن يصدر بشروط اللياقة الصحية والاعفاء منها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين • وفى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٢ وافق مجلس الوزراء على مذكرة وزارة المالية والاقتصاد بالاستمرار في العمل بشروط اللياقة الصحية المعمول بها الآن والمنصوص عليها في لائحة القومسيونات الطبية ولم يتعرض هذا القرار الى سلطة الاعفاء من هذه الشروط لأن تعديل هذه المادة لم يفوض أية جهة سلطة الاعفاء من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها وكانت هذه السلطة بمقتضى قواعد التوظيف الملغاة بصدور القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ موكولة الى اللجنة المالية ومجلس الوزراء ثم عهد بها الى كل وزير في وزارته تخفيفا من عبء الأعمال عن كاهل مجلس الوزراء • ولما كانت قواعد الاعفاء من شروط اللياقة الصحية تتصل اتصالا وثيقا بشئون الموظفين اذ تطرأ حالات كثيرة تضطر فيها الحكومة الى توظيف بعض الكفايات ممن لا تتوافر فيهم شروط اللياقة الصحية كلها لذلك رأى تعديل المادة (١٣) من القانون المشار اليه بما يجيز الاعفاء من شروط اللياقة الصحية كلها أو بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأى القومسيون الطبي العام وموافقة ديوان الموظفين حتى تتحقق الرقابة من شرط الاعفاء والتثبت من صلاحية المرشح للوظيفة في القيام بأعبائها على الوجه الذى تتحقق به المصلحة العامة •

وفى ٢٠ من أكتوبر سنة ١٩٥٣ وجه السيد رئيس ديوان الموظفين الى جميع وزارات الحكومة ومصالحها الكتاب الدورى رقم (٧٤) لسنة ١٩٥٣ بشأن الاعفاء من اللياقة الطبية جاء في نهايته : (وتنفيذا لهذا القانون رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٥ بوجه ديوان الموظفين نظر وزارات الحكومة ومصالحها الى مراعاة عدم اصدار قرارات وزارية باعفاء بعض الموظفين من اللياقة الطبية قبل أخذ رأى القومسيون الطبي العام والحصول على موافقة الديوان) • وتوكيدا لهذا الاتجاه الصحيح أيضا اذاع ديوان الموظفين فى ٣ من أبريل سنة ١٩٥٤ الكتاب الدورى رقم

(٢١) لسنة ١٩٥٤ بشأن طلبات الاعفاء من شروط اللياقة الطبية جاء فيه: — « سبق أن اذاع الديوان في ١٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ الكتاب الدوري رقم (١١) لسنة ١٩٥٤ لفت فيه نظر الوزارات والمصالح الى شكوى القومسيون الطبي العام من كثرة الطلبات الخاصة بالاعفاء من شروط اللياقة الصحية وخاصة بالنسبة الى المستخدمين الخارجين عن الهيئة وقد شكت مصلحة صناديق الادخار والتأمين الحكومية من كثرة حالات الاعفاء الامر الذى له ابلغ الأثر على التزامات المصلحة المالية. قبله المشتركين من الموظفين في التأمين الاجبارى وصناديق الادخار ، ونظرا لأن الوزارات لم تراعى أحكام الكتاب الدوري سالف الذكر مما دعا القومسيون الطبي العام الى اعادة الشكوى . لذلك يكرر ديوان الموظفين توجيه نظر الوزارات والمصالح الى أن الاعفاء من شروط اللياقة الصحية هو استثناء من أحكام قانون نظام موظفى الدولة ولا يجوز الالتجاء اليه الا في حالات الضرورة القصوى أو في حالة الامتياز الظاهر والكفائية الذاتية الملحوظة في المرشح المراد اعفاؤه . هذا ويرجو الديوان في حالات طلب الاعفاء مراعاة التعليمات الآتية : (١) أن يكون تحويل المرشح المراد اعفاؤه الى القومسيون الطبي بعد عرض الأمر على السيد الوزير وموافقة سيادته على هذا التحويل . (٢) أن تتضمن طلبات الاعفاء التى ترسل الى الديوان المبررات التى تستدعى الاعفاء من شروط اللياقة وكذا رأى القومسيون الطبي. في الحالة المطلوبة . (٣) على الوزارات الا تتقدم بطلبات اعفاء الا بعد أن تستوفى حاجتها من المرشحين اللائقين بقوائم الفاجحين الموجودين بالديوان ويأمل الديوان أن تراعى الوزارات المصلحة العامة والاعتبارات المتقدمة عند طلبها اعفاء أى مرشح من شروط اللياقة الطبية » .

وعلى ضوء ما تقدم لا يستساغ القول بأن مجرد تأشير السيد الوزير بكلمة (موافق) في ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٥٤ على كتاب السيد المدير العام لإدارة الكهرباء والغاز تدل على صدور قرار وزارى بتعيين المدعى. وهذه بخسة عشر زميلا مما ورد ذكر أسمائهم في الكثف رقم ٢ المرفق بالكتاب المذكور ، أولئك الذين لم يجوزوا درجة اللياقة الطبية وتسبوا في كشف القومسيون الطبي العام — في السدرجة الثامنة الكتابية الخالية بادارة الكهرباء والغاز — وموافقة الوزير لا يمكن كذلك

أن تنصرف الى اعفاء من رسبوا في الكشف الطبى من شرط اللياقة الطبية قبل التعرف على رأى القومسيون الطبى العام في أمر هذا الاعفاء بل وقبل الحصول على موافقة ديوان الموظفين وموافقة الوزير لا يمكن الا ان تنصرف الى تعيين من نجح في الكشف الطبى من المرشحين المذكورة اسمائهم في الكشف رقم (١) وعددهم (٣٢) كما جاء في تفصيل الكتاب المقدم الى سيادة الوزير • ولا يملك الوزير على ضوء أحكام اللوائح والقوانين السالفة الذكر الا ان يوافق على تحويل المرشح المراد اعفاؤه الى القومسيون الطبى العام لبدء الرأى في جواز منح الاعفاء في حدود المصلحة العامة وحدها •

(طعن رقم ٨٠٨ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

الفرع الرابع

المسن التى يجب أن تتوافر في المرشح للتعيين

أولا : تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاشات من النظام العام:

قاعدة رقم (٤٢٥)

المبدأ :

تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاشات يتعلق بالنظام العام — أساس ذلك من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والتشريعات السابقة عليه — تقدير سن الموظف طبقا لنصوص هذه التشريعات يكون اما بشهادة الميلاد (أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد) واما بقرار من القومسيون الطبى اذا لم يقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — قرار القومسيون الطبى بالتقدير نهائى حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك — لا يسوغ اهدار التقدير بقرار القومسيون الطبى بمقولة أنه لا يمكن نسبة المولود الى والديه في التاريخ الذى حدده القومسيون لميلاد الطفل نظرا لزواج اللوالدين في تاريخ لاحق وثبت ذلك بوثيقة الزواج — أساس ذلك —

التقدير بطبيعته يجيء تقريبا ويحتمل الخطأ والصواب ومع ذلك نص
المشرع على عدم جواز الرجوع فيه سدا لذرائع التحايل — لا علاقة
لهذا الموضوع من قريب أو بعيد بالنسب وإثباته — لا ينال من هذا
التقدير أيضا تقدير السن الذى تم بمناسبة اتخاذه الاجراءات القانونية
ضد من أهمل قيد المولود فى سجلات المواليد — الممول عليه فى صدد
علاقة الموظف بالجهة التى يعمل بها هو القرار الصادر من القومسيون
الطبي بناء على احالته اليه من هذه الجهة لتحديد سنه — تحديد السن
فى غير هذا المجال لا اثر له فى هذا الصدد •

ملخص الفتوى :

أن رأى مستقر على أن تعيين سن الموظف فى مسائل التوظيف
والمعاشات يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق
الموظف وواجباته • وبالتالى فإنه متى تم تحديد هذه السن بالطريق
الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه ، وامتنع
على ذوى الشأن أن ينازعوا فيها عن طريق المجادلة فى تلك السن •

ويجد هذا رأى سنده من نصوص التشريعات المتعلقة بالنظام
الوظيفى سواء فى ذلك قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ أو التشريعات السابقة عليه ، والتى صدر فى ظلها قرار
القومسيون الطبي مثار البحث •

فالمادة ٨ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالمعاشات المدنية
نصت على أن « يعتمد فى تقدير سن الموظف والمستخدمين على شهادة
الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، وفى
حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير
القومسيون الطبي » •

كما نصت المادة ٨ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص
بالمعاشات الملكية على أن « يعتمد فى تقدير سن الموظفين والمستخدمين
على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد ، وفى

حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي * ولايجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الأحوال * .

وقضى قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٢٧/١/٢٠ بأنه «عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي العام لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال » * .

ولما صدر قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نصت المادة ٨ منه على أن تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبي العام ، ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية * .

ومفاد النصوص المتقدمة أن تقدير سن الموظف يتم بأحدى طريقتين :

الأولى — شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد * .

الثانية — بقرار من القومسيون الطبي وذلك اذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها * .

ومتى قدرت سن الموظف بالالتجاء الى الطريقة الثانية ، اعتبر هذا التقدير نهائيا وعومل الموظف على أساسه كما التزمت الحكومة بمعاملته على مقتضاه حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك واتضح منها أن التقدير لم يكن مطبقا للحقيقة * .

وغنى عن البيان أن المشرع عندما تصدى لمعالجة هذا الأمر أراد أن يقضى على أساليب التحايل وأن يحقق استقرار الأوضاع الادارية * .

وبتطبيق هذه القواعد على الحالة المعروضة يبين أن السيد * * * * .

عين بوزارة الأوقاف علم ١٩٤١ ، وقدم شهادة من مديرية النيا تفيد أنه من سلقطى القيد وبناء على ذلك أحالته الوزارة الى القومسيون الطبي العام فقدر سنه بأربعين سنة بتاريخ ١٩٤٥/١٢/٢٠ وبالتالى اعتبر من مواليد ١٩٠٥/١٢/٢١ وعلى مقتضى ما تقدم يكون هذا التقدير نهائيا ، ولا يمكن — كتغيير قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٢٧/١/٢٠ والذى عين المذكور فى ظله — الرجوع فيه بأية حال .

ولا يسوغ القول بسقوط حجية هذا التقدير استنادا الى ما ثبت من أن والديه قد تزوجا عام ١٩٠٩ ، وبالتالى فانه لا يمكن نسبة المولود الى أبويه فى تاريخ التقدير سنة ١٩٠٥ — ومن هنا يكون قد ثبت خطأ التقدير بيقين وانحدر القرار الصادر به الى مرتبه العدم . ذلك أن الحماية التى اصفهاها المشرع بالنص المريح القاطع على قرار القومسيون الطبي بتحديد سن الموظف تحول دون الالتفاف عنه بعد ذلك لأى سبب من الأسباب حتى ولو ظهر بما لا يدع مجالا للشك أنه ينطوى على تقدير خاطئ . فليست المسألة هى ثبوت صحة تقدير القومسيون أو خطئه حتى يمكن العدول عنه فيما بعد اذا ثبت هذا الخطأ . ولكن المسألة ترتبط بتنظيم أراد المشرع من ورائه تحقيق غاية معينة حسبما سبق البيان . ولم يكن خافيا على المشرع أن التقدير بطبيعته انما يجىء تقريبا ويحتمل الخطأ والصواب ولقد جاءت عبارة قرار مجلس الوزراء المشار اليه قاطعة فى اعتبار التقدير « نهائيا » ولا يمكن الرجوع فيه بأية حال » ومن هنا يبقى لهذا التقدير أثره حتى ولو ظهر خطؤه بعد ذلك .

وليس تعذر اثبات نسبة المولود الى أبويه فى تاريخ التقدير سوى صورة من صور هذا الخطأ دون أن تتصل المسألة من قريب أو بعيد بالنسب واثباته ، تماما كأن تقدم شهادة الميلاد فيما بعد ويتضح منها عدم تطابق تاريخ الميلاد الحقيقى مع تقدير القومسيون . ففى الحالتين يبقى للتقدير أثره ولا يقال أن حجتيه قد سقطت وانحدر القرار الصادر به الى مرتبة العدم .

ومن حيث أنه لا محل للقول بأن النزاع فى الحالة المعروضة

يدور حول تقديرين للقومسيون الطبي أولهما تقديره لسن السيد المذكور بناء على حالته اليه من وزارة الأوقاف ، وثانيهما التقدير الذي تم بمناسبة اتخاذ الاجراءات القانونية ضد من أهمل قيده في سجلات المواليد والخلوص من ذلك الى وجوب الاعتداد بالقرار الأخير باعتباره ناسخا ومعدلا للقرار السابق — لا محل لهذا القول لأن المعول عليه في صدد علاقة الموظف بالحكومة هو القرار الصادر من القومسيون الطبي بناء على حالته اليه من الجهة التي يعمل بها لتحديد سنه . أما تحديد السن بعد ذلك في مجالات أخرى فلا أثر له في هذا الصدد — والتسليم بغير ذلك من شأنه اتاحة الفرصة للمجادلة في قرار القومسيون الطبي بتحديد سن الموظف ، وفي هذا مايفتح الباب للتحايل ويتعارض مع الحكمة التي تنفيهاها المشرع بايراد ما تقدم من نصوص *

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى وجوب معاملة السيد / ...
باعتباره من مواليد ١٩٠٥/١٢/٢١

(ملف رقم ٢٥/٥/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/١٢/٢٣)

ثانيا : سن الصلاحية للتميين *

قاعدة رقم (٤٢٦)

المبدأ :

النص في كادر سنة ١٩٣٩ على أن سن الموظف لا يجوز أن يقل عن ١٨ سنة — تعيين موظف قبل بلوغه السن بعدة أشهر — حق الإدارة في سحب هذا القرار — عدم سحبها للقرار وبقاء الموظف بالخدمة حتى بلوغه السن — تصحيح الوضع الفعلي للتميين واعتباره في خدمة الحكومة من تاريخ التعيين — ثبت أن هذا التاريخ سابق على ١٩٤٤/١٢/٩ — دخول هذا الموظف في نطاق الأشخاص الذين تسرى عليهم قواعد الانصاف عند توافر باقي شروط هذه القواعد — عدم افادته من آثار قواعد الانصاف الا من تاريخ بلوغه الثامنة عشرة *

ملخص الحكم :

أن كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص في الفقرة الأولى من المادة الأولى في باب (التعيين) على أنه « لا يجوز أن تقل سن أى مرشح لوظيفة حكومية وقت التعيين لأول مرة عن ١٨ سنة ميلادية ولا تزيد عن ٢٤ للتعين في الدرجة التاسعة ، ولا على ٣٠ في الدرجات الثامنة والسابعة والسادسة « ٠٠٠ » . وفي الفقرة الثانية من المادة ذاتها على أن « الحد الأدنى للسّن وهى ١٨ سنة يجرى على التعيين في الوظائف الدائمة والمؤقتة والخارجة عن هيئة العمال » . فاذا كانت سن المدعية حين عينت فعلا في خدمة الحكومة في ٢١ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ تنقص أربعة أشهر عن السن المقررة ، وكان للإدارة أن تسحب قرارها لمخالفته للقانون قبل فوات هذه الأربعة الأشهر . ثم تعيد تعيينها لو شاعت عند بلوغ السّن القانونية ، إلا أن فواتها دون سحب القرار قبل ذلك ، ثم بلوغ المدعية بالتالى السن القانونية وهى مازالت في الخدمة فعلا ، أمر قد صحح الوضع الفعلى للتعين قانونا وغطاه ، فإن المدعية تعتبر ، والحالة هذه — من حيث التعيين — في خدمة الحكومة من ٢١ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ ، ولما كانت قواعد الانصاف الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ تسرى من حيث الأشخاص على من كان في خدمة الحكومة فعلا لغاية ٩ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ ، فتدخل المدعية بهذه المثابة في نطاق هؤلاء الأشخاص الذين تسرى عليهم هذه القواعد ، أما من حيث الآثار فلا تفيد المدعية من مزايا تلك القواعد إلا من تاريخ بلوغها سن الثامنة عشرة ، أى في ٢٢ من مارس سنة ١٩٤٥ ، وهى سن الصلاحية للتعين في الدرجة التاسعة المقررة لمثل مؤهلها بمقتضى القواعد المذكورة ، لأن الامتداد من المزايا المشار إليها انما تترتب على المركز القانونى الصحيح في الوظيفة أو من اليوم الذى يصبح فيه هذا الوضع صحيحا وهو قد صحح بفوات الأربعة الأشهر دون سحب .

قاعدة رقم (٤٢٧)

المبدأ :

الفقرة الأولى من المادة الأولى من كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ — عدم أجازتها التعمين لأول مرة في وظيفة حكومية لمن تقل سنه عن ١٨ سنة ميلادية — قرار مجلس الوزراء في ٣٠ يناير سنة ١٩٤٤ بشأن قواعد الانصاف — لا يفيد من أحكامه الا من اكتمل في حقه المركز القانوني الصحيح وبلغ سن الصلاحية طبقا لكادر سنة ١٩٣٩ — المعينون وقت سريان قواعد الكادر المذكور وكانوا دون سن الصلاحية — عدم استفادتهم من قواعد الانصاف الا من تاريخ بلوغهم هذه السن *

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن كادر سنة ١٩٣٩ الصادر به منشور وزارة المالية رقم ٤ لسنة ١٩٣٩ ينص في الفقرة الأولى من المادة الأولى في باب التعمين على أنه لا يجوز أن تقل سن أى مرشح لوظيفة حكومية وقت التعمين لأول مرة عن ١٨ سنة ميلادية ولا تزيد عن ٢٤ للتعيين في الدرجة التاسعة وأن الأشخاص الذين تسرى عليهم قواعد الانصاف الصادر بها قرار مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ لا يفيدون من مزايا تلك القواعد الا من اليوم الذى تصبح فيه أوضاعهم صحيحة ومنها سن الصلاحية للتعمين ، لأن الانادة من المزايا المشار إليها انما تترتب على المركز القانوني الصحيح في الوظيفة *

وترتبيا على ما تقدم فانه اذا كان الثابت أن المدعى لم يكن قد حصل على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية عند صدور قواعد الانصاف ، وهو لم يحصل على هذا المؤهل الا عام ١٩٣٩ في وقت كانت قد سرت فيه أحكام كادر سنة ١٩٣٩ ، ولم يكن قد بلغ وقتئذ سن الثامنة عشرة وهى سن الصلاحية للتعمين في الدرجة التاسعة المقررة لمؤهله ، ومن ثم فانه لا يفيد من مزايا قواعد الانصاف الا من اليوم الذى يصبح

فيه صالحا للتعين في الدرجة المذكورة ، أى من اليوم الذى بلغ فيه سن الثامنة عشر أى أول ديسمبر سنة ١٩٤٠ وهو ما يطابق التسوية التى أجرتها المصلحة وهى لذلك تسوية صحيحة تتفق وأحكام القانون .

(طعن رقم ١١١٥ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١٢/١٠)

قاعدة رقم (٤٢٨)

المبدأ :

سن الصلاحية للتعين في ظل العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١
تحدد بستة عشر سنة على الأقل — أساس ذلك أن المشرع قد أحال في تحديد سن الصلاحية للتعين الى اللائحة التنفيذية للقانون ولم تصدر هذه اللائحة بعد ومن ثم فانه لا بد من مواجهة هذا الفراغ التشريعى باستمرار العمل بالقاعدة التى كانت مقررة قبل صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ التى كانت تحدد هذه السن بستة عشر سنة على الأقل .

ملخص الفتوى :

أن المادة (٧) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تنص على أنه « يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف : (٨) أن يكون قد بلغ السن الذى تحدده اللائحة التنفيذية » ويبين من هذا النص أن المشرع أحال في تحديد سن الصلاحية للتعين الى اللائحة التنفيذية للقانون ، خلافا لما كان عليه الحال في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى كان يحدد هذه السن في المادة (٧) منه بستة عشر سنة على الأقل ، ومن ثم واذ ألغى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه ، ولم تصدر بعد اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، فانه يكون قد وقع فراغ تشريعى لأمناس من مواجهته باستمرار العمل بالقاعدة التى كانت مقررة قبل صدور القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه مع التوصية بالاسراع بتنظيم هذه المسألة عن طريق استصدار قرار من رئيس

الجمهورية يحدد هذه السن كجزء من اللائحة التنفيذية المزمع إصدارها.

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه حتى تصدر اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه تحدد سن الصلاحية للتعين بستة عشر سنة على الأقل .

(ملف رقم ٢٠٩/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٣/٥/١٦)

ثالثا : الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن المرشح للتعين :

قاعدة رقم (٤٢٩)

المبدأ :

الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن العامل هي شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي مستقى من البيانات المقيدة في دفتر المواليد حين الولادة — لا اعتداد بالمستخرج المستقى من البيانات المدونة بناء على حكم أو قرار لجنة ساقطى القيد متى كان مخالفا لما هو ثابت بملف الخدمة .

ملخص الحكم :

أن تشريعات العاملين المدنين بالدولة وقوانين المعاشات المدنية قد حرصت على النص بأنه يعتمد في تقدير سن العامل على شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها ومستخرجة من سجلات المواليد كما يستفاد من قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ أن يقوم القومسيون الطبي بتقدير سن الموظف عند عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي منها ، والمقصود بالمستخرج الرسمي هو الوثيقة التي تقوم مقام شهادة الميلاد ، وهذا يقتضى أن يكون المستخرج الرسمي مستقى من البيانات المقيدة في دفتر المواليد حين الولادة بواسطة الموظف المختص بتلقى هذه البيانات ، أما إذا كان المستخرج الرسمي مستقى من البيانات المدونة في دفتر المواليد بناء على حكم

جنائى بادانة من أهمل فى التبليغ .عن الولادة فى حينها ، أو بناء على أمر من النيابة العامة فى ظل العمل بالقانون رقم ١٣٠ لسنة ١٩٤٦ الخاص بالمواليد والوفيات . أو بناء على قرار اللجنة المختصة المشكلة وفق المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الاحوال المدنية ، فانه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لان تعيين السن فى هذه الحالة يتم عن طريق التحريات ولذلك يجب تقريبا وليس حقيقيا الامر الذى يجعل حجية هذا المستخرج قاصرة ولا ترقى الى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد من واقع البيانات المقبذة حين الولادة ، ومن ثم فانه لا يعتد فى تحديد تاريخ الميلاد المدعى بى صدد علاقته بالوظيفة العامة بالتسهادة التى قدمها والذى حدد فيها تاريخ ميلاده بيوم ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ بناء على قرار اللجنة المنصوص عليها فى المادة (٤١) من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه .

ومن حيث انه ولئن كانت شهادة ميلاد المدعى غير موجودة . الا أن أوراق ملف خدمته قد اتفقت جميعها على أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ومن تلك الأوراق الاستمارة رقم ١١٣٤ مكرر ع : ج . والتى دون بها انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ بميت نمر تحت رقم (٣٩٠) طبقا لشهادة الميلاد والاستمارة رقم ٣ تأمين المؤرخه أول مارس سنة ١٩٥٣ والمحضر بخط المدعى وموقعة منه ، والاقرار المؤرخ ٢٠ من مايو سنة ١٩٥٩ الخاص ببيانات البطاقة العائلية وفيه أثبت المدعى انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ . يضاف الى ذلك أن تقارير المدعى السرية عن الاعوام من ١٩٥٣ حتى ١٩٦٤ دون بها انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ وقد وقع المدعى على التقرير السرى عن عام ١٩٥٣ — والذى قدرت فيه كفايته بدرجة ضعيف — بما يفيد استلامه صورة التقرير المشار اليه ومدون به انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ، وجدير بالذكر أن المحكمة لا تلتفت بنعد ذلك الى الكتسب أو المحو الذى أصاب تاريخ الميلاد فى الأوراق المشار اليها لمحاولة تعويله من ٩ من يولية سنة ١٩١١ الى ٢٦ من مارس سنة ١٩١٧ .

ومن حيث انه متى كان ذلك ما تقدم ، وكان الواضح من الأوراق أن للمدعى تاريخ ميلاد معلوما وثابتا في ملف خدمته منذ التحاقه بالخدمة هو ٩ من يولية سنة ١٩١١ فيكون هذا التاريخ وحده — والذي تأيد بالمستخرج الرسمي الذي قدمته الجهة الادارية بـ هو الممول عليه في تحديد علاقته بالوظيفة العامة وتحديد تاريخ انتهاء خدمته ، ولا يفيد المدعى بعد ذلك سلسلة الاجراءات التي اتخذها من اعادة قيده بسجل المواليد باعتباره من ساقطى القيد واستخراجه شهادة ميلاد — قبيل انتهاء خدمته — بانه من مواليد ٢٤ من مارس سنة ١٩١٧ ، ثم قيامه باستخراج بطاقة عائلية كتب بها تاريخ ميلاده على أساس الشهادة المذكورة ، اذ الواضح تماما أن المدعى انما اتخذ هذه الاجراءات بغية اطالة مدة خدمته ، كذلك لا ينال مما تقدم حجاج المدعى بأن المستخرج الذي تلحقه الجهة الادارية من ادارة المحفوظات العمومية — والذي يفيد انه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ ومفيد تحت رقم ٣٩٠ ميت غمر — انما هو اسمه مستدلا على ذلك باختلاف اسم الام وأن من ورد اسمه بالمستخرج المشار اليه قد توفي ، ذلك لان المستفاد من كتاب أمين سجل مدنى حلوان المؤرخ ٣ من ديسمبر سنة ١٩٧٤ السالف الاشارة اليه ، أن اسم والده المدعى هو وهذا الاسم يطابق الاسم الذي ورد بالشهادة المستخرجة من سجلات المحفوظات العمومية ، ثم عدل هذا الاسم الى دون سند من الوقائع وعلى غير أساس ، يضاف الى ذلك أن سند المدعى في أن اسم والدته هو شهادة ميلاده بوصفه من ساقطى القيد والتي تدون فيها البيانات ومن واقع اعلانه للمختصين وقت اجراء القيد ، أما عن شهادة الوفاة التي قدمها المدعى فقد بان من تقرير وحدة المباحث بميت غمر المؤرخ ٣ أكتوبر سنة ١٩٧٤ انها مصطنعة وصدرت بناء على تبليغ وهمى بواقعة الوفاة ومع النظر السابق ، وأبا كان الرأى في حجاج المدعى ، فان ملف خدمته منذ تعيينه قد استقر تماما — على النحو السالف ايضا — على أنه من مواليد ٩ من يولية سنة ١٩١١ بما لا يسوغ معه اصدار هذا الاستقرار لمجرد حجج بأن فساده وكشفت الأوراق والتحريات عن عدم صحتها ، وابتناء على كل ماتقدم يكون القرار المطعون فيه بـ وقد اعتد في حساب تاريخ

احالة المدعى الى المعاش بما هو ثابت ومستقر بملف خدمته قد جاء سليما ومتفقاً والقانون ، ويكون المدعى على غير حق في دعواه ويتعين لذلك الحكم برفض الدعوى والزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ٨٠٤ لسنة ١٩ قى - جلسة ١٩٧٤/١٢/٢٨)

قاعدة رقم (٤٣٠)

المبدأ :

القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الاحوال المدنية - وجوب التبليغ عن المواليد وقيدتها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد - عدم جواز قيد شخص فى السجلات المذكورة اذا كان قد سبق قيده بها - الاعتداد بتاريخ القيد الاول فى حساب سن الموظف .

ملخص الحكم :

أن المواد من ١٥ الى ١٩ من القانون رقم ٢٦٠ لسنة ١٩٦٠ فى شأن الاحوال المدنية قد أوجبت التبليغ عن المواليد وقيدتها بالسجلات وتحرير شهادة الميلاد . ثم نصت المادة ٤٠ على أن المواليد التى لم يكن قد بلغ عنها خلال السنة التالية للولادة لا تقيد فى تلك السجلات الا بناء على قرار يصدر من اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٤١ من القانون المذكور . ويستفاد من نصوص هذه المواد أنه لايجوز قيد شخص فى السجلات المذكورة اذا كان قد سبق قيده بها . ولما كان الثابت مما تقدم أن المدعى مقيد بسجلات مواليد ناحية محلة أحمد فى ١٠ من مارس سنة ١٨٩٨ طبقاً للشهادة الرسمية المرفقة بملف خدمته فإنه لايجوز قيده بها مرة أخرى ومن ثم يكون التاريخ الوارد بهذه الشهادة هو الذى يعول عليه فى تحديد سن المدعى . ولا يغير من ذلك أنها قد استفرجت بناء على طلب جهة الادارة لأن هذه الجهة انما طلبتها بطبيعة الحال ، بناء على بيانات قدمها لها المدعى لأنه هو صاحب المصلحة فى ارفاقها بملف خدمته باعتبارها المستند المثبت لتاريخ ميلاده .

(طعن رقم ١٩١ لسنة ١١ قى - جلسة ١٩٦٧/١٢/١١)

قاعدة رقم (٤٣١)

المبدأ :

تقدير سن الموظف بواسطة القومسيون الطبي ، ثم انصاح
ثبوت تاريخ ميلاد معلوم بملف الخدمة ، وموجود في تاريخ سابق على
التقدير — سقوط حجية هذا التقدير .

ملخص الحكم :

إذا اتضح أن للمدعى تاريخ ميلاد معلوما ثابتا في ملف خدمته
وموجودا له في تاريخ سابق على تقدير سنه بواسطة القومسيون الطبي .
فان هذا يسقط حجية هذا التقدير ، تلك الحجية التي لا تقوم الا اذا
كانت السن غير ثابتة قبل ذلك .

(طعن رقم ١ ، ٩١٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١/١٩)

قاعدة رقم (٤٣٢)

المبدأ :

نص المادة ٨ من القانونين رقمي ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩
الخاصين بالمعاشات الملكية على اعتماد شهادة الميلاد أو شهادة رسمية
مستخرجة من دفاتر المواليد في تقدير سن الموظف — قيام شهادة
التطعيم مقامها اذا حوت كافة البيانات المحررة بهذه الدفاتر .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على دكريتو ٢٤ من يونيه سنة ١٩٠١ . بالتصديق
على لائحة المستخدمين الملكيين في مصالح الحكومة وهي اللائحة التي
في ظلها عين المدعى أنه لم يرد بتلك اللائحة نص صريح يبين الوسيلة
التي يقدر بها سن الموظف وانما نصت الفقرة الثالثة من المادة الثامنة
من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية الذي عومل

المدعى به عند تثبيته على انه « يعتمد في تقدير سن المولدين والمستخدمين على شهادة الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفاتر المواليد. وفي حالة عدم أماكن الحصول على إحدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالإسكندرية أو على تقدير طبيين مستخدمين في الحكومة منتدبين لهذا الغرض في المديرية والمحافظات ». وقد وردت الفقرة الثانية من المادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ذلك النص .

ولاجدال في أن تعيين سن الموظف هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعيين وليس لذوى الشأن أن يتحملوا للمنازعة فيها عن طريق المجادلة في تلك السن .

والدليل الطبيعى لاثبات السن يجب أن يستقى من الدفتر الرسمى لقيد المواليد ، فقد أعدت البيانات التى به لهذا الغرض ويحجرها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من الحجية الرسمية في الاثبات ما يتضامل معه أى دليل آخر من تحريرات أو تقديرات أى ما أشبه ذلك .

١٠١. والشارع عندها نص على أن المرجع في تقدير السن الى شهادة الميلاد أو الشهادة الرسمية المستخرجة من دفتر المواليد انما عني شهادة الميلاد ذاتها أو صورة رسمية من البيانات المحررة بدفتر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص ، وللاجدال في أن شهادة التطعيم التى تقدمها المدعى عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هي شهادة رسميه هوت كافة البيانات الخاصة بالمدعى الواردة بدفتر المواليد ، فقد ورد بها اسمه واسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد هي بهذه المثابة الشهادة التى تطالبها القانون في المادة الثامنة من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية .

(طعن رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦١/٢/١٨)

قاعدة رقم (٤٣٣)

المبدأ :

اثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقا لشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — في حالة عدم القيد بسجلات المواليد يكون تقدير السن بشهادة من المجلس الطبى المختص — قيد الطاعنه بسجلات المواليد وتقديمها شهادة الميلاد عند التعيين لأول مرة — فقد شهادة الميلاد من ملف الخدمة — وجوب الرجوع الى ملف الخدمة لاستظهار وجه الحق في تحديد تاريخ الميلاد وفقا لما هو ثابت به من أوراق ومستندات .

ملخص الحكم :

أن اثبات سن الموظف عند التعيين يكون وفقا لشهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد أو شهادة من المجلس الطبى المختص بتقدير السن في حالة عدم القيد بسجلات المواليد ، وكان الثابت من الأوراق أن الطاعنه مقيدة بسجلات المواليد وتقدمت فعلا بشهادة الميلاد عند التعيين لأول مرة في ١٩٤٩/١٢/٢ الا أنها فقدت من ملف خدمتها : فانه يتعين والحال كذلك للرجوع الى ملف الخدمة لاستظهار وجه الحق في تحديد هذا التاريخ .

ومن حيث أن المحكمة في الحكم الطعين قد استخلصت ما انتهت اليه في شأن تاريخ ميلاد الطاعنه من واقع الأوراق والمستندات الموجودة بملف الخدمة ، والتي تقطع بانها من مواليد ١٩١٦/٣/٥ ، وكان استخلاصها لذلك سليما ومستندا من — أصول — ثابتة في الأوراق : فانه لاوجه لما تنعاه الطاعنه على الحكم من مخالفة القانون أو القصور في التبرير ، فضلا عن انه لاحجية في هذا الصدد لقرار النيابة العامة في الشكوى رقم ٣١٧٦ لسنة ١٩٧٧ ادارى قسم الدنيا مادة ادعاء بالتزوير والتي حفظت في ١٩٧٧/٨/٩ ، لاحجية لهذا القرار في اثبات تاريخ ميلاد الطاعنه على خلاف ما هو ثابت في ملف خدمتها من أوراق ومستندات ، ولاحجية ايضا للحكم الاستثنائي الصادر في الاستئناف

رقم ١٢ لسنة ١٤ ق أحوال شخصية المرفوع من زوجها ٠٠٠ ٠٠٠ والذي كان بمناسبة رفض دعوى الطلاق المقامة منه ضد الطاعنة فانه لاجحية ايضا لهذا الحكم في تحديد سن الطاعنة — والذي ثبت من واقع ملف خدمتها على نحو ماسبق ايضاحه .

ومن حيث انه تأسيسا على ماتقدم فان القرار المطعون فيه بانهاء خدمة الطاعنة لبلوغها سن الاحالة الى المعاش تأسيسا على انها من مواليد ١٩١٦/٣/٥ يكون قد صدر سليما ولامطعن عليه ، ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى برفض الدعوى بطلب الغائه قد صدر سليما ومتفقا واحكام القانون ويكون الطعن عليه والحال كذلك جدير بالرفض .

(طعن رقم ٢٦١٢ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٥/٥/٤)

رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة جهة طبية :

قاعدة رقم (٤٣٤)

المبدأ :

اذا ناط القانون بجهة طبية معينة تقدير سن العامل المرشح لاحدى الوظائف المعنية وناط بجهة طبية أخرى تقدير السن بالنسبة للمرشحين لشغل بعض الوظائف الاخرى فان اعادة تعيين العامل الذى قدرت سنه بمعرفة الجهة الطبية الاولى يقضى من اعادة تقدير سنه اذا ما رشح لشغل احدى الوظائف التى تتدرج ضمن النوع الثانى .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يخص الموضوع ، فان الحكم المطعون فيه اصحاب الحق فيما انتهى اليه من الاعتداد في حساب سن المدعى ، بتقدير الادارة الطبية العسكرية لذلك في ١١ من مارس سنة ١٩٤٧ ، اذ أن القاعدة في ذلك أن تحدد سن الموظف عند الالتحاق بالخدمة وفقا لما هو وارد بشهادة ميلاده أو مستخرج من سجل المواليد وعند عدم

وجودها تقدر السن بواسطة الهيئة الطبية المختصة ، أو طبييين
مستخدمين في الحكومة يندبان لهذا الغرض وهذه القاعدة وردت في
لوائح التوظف والمعاشات من سنة ١٩٠٩ وما بعدها بغير استثناء
وهي قدرت السن من قبل الجهة الطبية المختصة ، فإن هذا التقدير
يكون نهائيا ويعامل الموظف على أساسه في كل ما يتصل بهذه المسألة
من الشئون الوظيفية أو ينبنى عليه اذ يكون لهذا التقدير حجية معتبرة ،
ترتبط به جهة الادارة كما يرتبط به الموظف ولا يصح العدول عنه
الى تقدير آخر ويجب الاخذ به ابدأ حتى لو ثبت خطؤه يتعين كما لو
عثر على شهادة ميلاد مخالفة له ، والمعدل عليه في الأمر كله بما
يجرى عند تعيين الموظف في الخدمة أول مرة أى عند افتتاح الرابطة
الوظيفية ابتداء وعلى أساسه يستقر الامر في شأن سن الموظف على
أساس ثابت يعامل وفقا له منذ دخوله في الخدمة ومدة بقاءه فيها
وفي مسائل المعاشات بعدها ومن ثم فلا وجه لاعادة هذا التقدير من
جديد اذا تغير وضعه الوظيفي اذ هو — على مقتضى ما تقدم لا يتم
عند كل تعيين بحيث يجرى عند تولي الموظف وظيفة جديدة تغاير في
ماهيتها وشروط التعيين فيها ونظامها عن الوظيفة السابقة أو عند
اعادته الى الخدمة بعد تركه لها ونحو ذلك بل انه لا يجرى الا مرة
واحدة عند دخول الخدمة أول مرة ويحكم حالة الموظف في خصوص
علاقته بالادارة ، بمعناها العام طول مدة بقاءها ، أي كانت الوظائف
التي يولاه ، والتظلم التي يخضع بها والجهات التي يعمل بها ويحكمه
كذلك عند عودته الى الوظيفة اذا ما تركها ثم عاد لها ، فيؤخذ في كل
حال به لما له من حجية قانونية كحجية شهادة الميلاد في خصوص السن
اذ هو بدل لها واختلاف الوظائف وشروط التعيين فيها — لا مدخل له
في الأمر اذ « السن » تقدر مرة واحدة ولا يختلف الأمر من بعدها
ومن ثم فكل تقدير سواء يجرى بعدئذ يكون باطلا ولا يعمل عليه .

قاعدة رقم (٤٣٥)

المبدأ :

تقدير سن « خادم مسجد » بواسطة قومسيون طبي وزارة الاوقاف وصدر قرار تعيينه على هذا الاساس - هو تقدير صدر من مختص وفقا للاتحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى في ٢٠ من نوفمبر سنة ١٩٢٢ والتي كانت نافذة حينذاك - عدم جواز الاعتداد بشهادة الميلاد المقدمة منه عند اصدار قرار انهاء خدمته - اساس ذلك قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ .

ملخص الفتوى :

رتحت وزارة الاوقاف السيد / لوظيفة خادم مسجد وأحالته على قسم طبي الوزارة الذي قرر في ١٩٢٧/٣/٩ أن المذكور يبلغ من العمر حوالي ٢٥ سنة تقريبا ولائق لوظيفة خادم وتأثر بذلك في السجلات . وعند اصدار قرار انهاء خدمته ، تقدم بشهادة ميلاد مستخرجة من مكتب سجل مدني الخليفة تفيد بأنه من مواليد ١٩٠٨/٧/٣١ ، فاستطلعت الوزارة رأي ادارة الفتوى والتشريع في المستند الذي يمكن التعويل عليه في تحديد سن العامل وأي المستندين يؤخذ به في تقدير السن ، فأفتت في ١٩٢٧/٤/١٦ بأن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي منها هي المستند المعول عليه في تحديد سن العامل المذكور سواء كانت موجودة تحت نظر الوزارة عند تعيينه أو وجدت بعد ذلك . غير أن مراقبة شئون العاملين بالوزارة طلبت اعادة النظر في هذه الفتوى في ضوء نص المادة ٩٤ من لائحة الوزارة المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى في ٣٠ يناير سنة ١٩٢٢ فأجابتها ادارة الفتوى بكتابها رقم ٣٥٤٢ المؤرخ ١٩٢٧/٨/١٢ بأنه لم يكن لقومسيون طبي الوزارة اختصاص بتقدير سن هؤلاء الخدم في حالة عدم وجود شهادات ميلاد لهم مما لا يمكن معه التعويل على تقديره ، وذكرت الوزارة في كتابها سالف الذكر انها سبق أن عملت في شأن هؤلاء العاملين قرارات تحديد السن الصادرة من قومسيون طبي الوزارة

وانتهت خدماتهم على أساسها اخذا بفتوى سابقة لادارة الفتوى والتسريع لوزارة الاوقاف رقم ٥٩٨ بتاريخ ١٠/٢٨/١٩٦٢ وأخرى رقم ٩١ المؤرخة ١/٣١/١٩٦٣ .

ومن حيث أن الماد ٩٤ من لائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى في ١١/٢٠/١٩٢٢ والتي كانت نافذة وقت أن عين السيد / في وظيفة خادم مسجد تنص على أن « يتسكروميسيون من ثلاثة اطباء للكشف على الخدم السائرة قبل تعيينهم وعند فصلهم » .

وبذلك يكون هذا القومسيون مفتعما بالنسبة لهذه الطائفة من الحاملين بالوزارة حينذاك .

ومن حيب أن وزارة المالية قد رفعت الى مجلس الورراء بتاريخ ١٢/٢٥/١٩٢٦ المذكرة رقم ٣٦٢/١ مالية وقد جاء بها مايلي .

نصت المادة الثامنة من قانون المعاشات الملكية انحسار في ١٥ أبريل سنة ١٩٠٩ على ما يأتي :

يعتمد في تقدير سن الموظفين والمستخدمين على شهادة الميلاد أو على شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد وفي حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يعتمد على تقدير القومسيون الطبيين بالقاهرة أو بالاسكندرية أو على تقدير طبييين مستخدمين في الحكومة منتدبين لهذا الغرض في المديریات وفي المحافظات « .

وكثيرا ما يقرر الموظفون لدى التحاقهم بخدمة الحكومة أنه ليس لديهم شهادة ميلاد وأنهم يجهلون الجهة التي ولدوا فيها أو يعطون بيانات عن جهة ميلادهم وتاريخه بوجه التقريب ولكن المباحث التي تقوم بها المصلحة للحصول على مستخرج رسمي من سجل المواليد تذهب سدى لان الجهة المختصة لا تعهدى الى تاريخ الميلاد فقططر المصلحة حينئذ أن تعترض عن شهادة الميلاد بشهادة من القومسيون الطبي أو من طبييين من أطباء الجيش بالنسبة للعسكريين لتقدير سن

الموظف وفقا لما نصت عليه المادة ٨ من قانون المعاشات الملكية والمادة ٤٠ من قانون المعاشات العسكرية .

غير أنه عندما يدنو تاريخ احالتهم الى المعاش لبلوغهم السن القانونية محسوبة على قاعدة التقدير الطبي أو لمناسبة أخرى لا يكون فيها مصلحتهم التمويل على ذلك التقدير ، يقدمون شهادة ميلادهم أو يعطون بيانات غير التي قدموها في البدء تسمح بالاستدلال على تاريخ ميلادهم بالضبط ، فتضطر المصلحة اذا تولت المباحث على هذا التاريخ أن تعدل جميع التقديرات التي كانت مبينة على شهادة القومسيون الطبي ولا يخفى ما يترتب على ذلك من الارتباك والشك في حالة الموظف تجاه المصلحة ومن أماكن تلاعبه في تحديد سنه حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة .

كل ذلك ما لم يقصد المشرع في المادة الثامنة من قانون ١٥ أبريل سنة ١٩٠٩ وفي المادة ٤٠ من قانون المعاشات العسكرية . فاستنادا الى المادة ٧١ من القانون الاول والمادة ٦٥ من القانون الثاني اللتين تجيزان لوزير المالية ان يعرض على مجلس الوزراء الاحوال التي يظهر له أنها تستدعي تفسيراً لاحكام هذين القانونين وتقصيان بنشر تفسير مجلس الوزراء في الجرائد الرسمية واعتباره تفسيراً تشريعياً يعمل به ، وبعد أخذ رأى قسم القضايا ، بحثت اللجنة المالية هذا الموضوع فرأت أنه عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بأية حالة . أما فيما يتعلق بالموظفين الموجودين الآن بالخدمة الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبي فيعطون مهلة ستة أشهر (بتقديء من تاريخ نشر هذا التفسير في الجريدة الرسمية) لتقدير تلك الشهادة اذا تيسر لهم وبعد هذا الميعاد يعتبر تقدير القومسيون الطبي نهائياً ولا تقبل أية شهادة تقدم فيما بعد كما أنه لا تقبل أية شهادة تقدم في هذا الميعاد باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف .

وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ٢٠ يناير سنة

١٩٣٧ على رأى اللجنة المالية الجبين فى هذه المذكرة • ونشر هذا القرار فى الوقائع المصرية العدد ١٠ الصادر فى ٣٠ فبراير سنة ١٩٣٧ •
ومن حيث أنه بناء على ذلك لا يجوز الاعتداد بشهادة الميلاد التى قدمها السيد المذكور عند انتهاء خدمته •

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن تقدير سن السيد/.....
..... الذى كان مرشحا لوظيفة خادم مسجد بمعرفة قومسيون طبى وزارة الاوقاف فى ٢٩ مارس سنة ١٩٣٧ والذى صدر قرار تعيينه فى هذه الوظيفة على أساسه هو تقدير صدر من مختص وفقا للائحة وزارة الاوقاف المصدق عليها من مجلس الاوقاف الاعلى فى ٢٠/١١/١٩٢٢^١ والتى كانت نافذة حينذاك ولا يعتد بشهادة الميلاد المقدمة منه عند اصدار قرار بانتهاء خدمته •

(ملف رقم ١٨/٥/٨٦ — جلسة ١٨/١٢/١٩٦٨)

قاعدة رقم (٤٣٦)

المبدأ :

سن الموظف عند التعيين — تثبت بشهادة ميلاده أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — الامتناع عن تقديم هذه الشهادة لسبب من الاسباب — تحديد السن بقرار يصدر من القومسيون الطبى العام لسبب من الاسباب — امتناع الطعن فى هذا القرار حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية •

ملخص الحكم :

انه لا منازعة فى أن سن الموظف تثبت عند التعيين بشهادة ميلاده أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد باعتبارها ناطقة عن الحقيقة من حيث تحديد سن صاحبها • فان امتنع تقديمها لسبب من الاسباب حددت السن بقرار يصدر من القومسيون الطبى العام ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية •

(طعن رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩/٤/١٩٦٥)

(م ٥١ — ج ١١)

قاعدة رقم (٤٣٧)

المبدأ :

اثبات سن الموظف — يكون بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت بقرار من القومسيون الطبى العام ، وذلك طبقا لنص المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المستخرج من دفاتر المواليد الذى يتضمن ان القيد فى هذه الدفاتر قد تم بناء على حكم جنائى — لا يفيد فى اثبات سن الموظف ويتمين عندئذ الاعتماد بالسن التى يقرها القومسيون الطبى .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن « تثبت سن الموظف عند التعين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت بقرار من القومسيون الطبى العام ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ومفهوم هذا النص ان سن الموظف تثبت اصلا بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد فاذا لم تكن أى منهما فيثبت السن بقرار من القومسيون الطبى العام ، ذلك ان تعيين سن الموظف فى مسائل التوظيف يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق الموظف وواجباته ، فمتى تم تحديد السن بالطريق الذى رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضاه ، والمعمل عليه قانونا فى هذا الصدد هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد .

ولاثبات هذا القيد تحرر الوثيقة الدالة على اجرائه وتعرف بشهادة الميلاد ويقوم مقامها فى هذا الصدد المستخرج الرسمى من دفتر المواليد .

والمقصود بالمستخرج الرسمى فى هذه الحالة هو الوثيقة التى تقوم مقام شهادة الميلاد ، وذلك يقتضى ان يكون المستخرج الرسمى وشهادة

الميلاد مستقى كلاهما من اصل واحد هو البيانات المدونة في دفتر المواليد حين الولادة بمعرفة الموظف المختص بتلقى هذه البيانات ، أما اذا كان المستخرج مستقى من البيانات المدونة في دفتر المواليد بناء على حكم جنائي بادانة من أهمل التبليغ عن الولادة حينها أو بناء على أمر من النيابة العامة اذا قررت حفظ التحقيق الذي أجرى مع الشخص المكلف بالتبليغ عن الولادة ، فانه لا يقوم مقام شهادة الميلاد لان تعيين السن في هذه الحالات يتم عن طريق التحريات ولذلك يحى تقريرا غير حقيقى. مما يجعل حجية هذا المستخرج الرسمى غاصرة لا ترقى الى حجية شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمى من دفتر المواليد من واقع البيانات المدونة حين الولادة بمعرفة الموظف المختص بناء على تبليغ أحد الاشخاص المكلفين بذلك .

ولا محل للقول بأن هذا الرأى يخل بحجية المستخرج الرسمى — في حالة القيد بناء على حكم — باعتباره ورقة رسمية أو يخل بحجية الحكم الجنائى ، ذلك لان القيد بناء على حكم ليس منتجا فى اثبات السن ، اذ ليس هو المقصود من شهادة الميلاد أو الصورة الرسمية لها ، وما دام الامر كذلك فان عدم الاعتداد بهذه الورقة لا يعتبر اخلافا بحجية لانه لا يجعلها بصفتها ورقة رسمية صادرة من موظف مختص عن أمور تلقاها من ذوى الشأن .

واما عن شبهة الاخلاص بحجية الحكم فواقع الامر ان حكم المحكمة باجراء القيد لا يحوز قوة الشئ المحكوم فيه فيما يتعلق بتعيين تاريخ ميلاد من أهمل قيده لان الادانة لا تقوم عليه بل تقوم على من أهمل القيد حين الولادة .

لهذا انتهى الرأى الى أن المستخرج من دفاتر المواليد الذى يتضمن ان القيد فى هذه الدفاتر تم بناء على حكم جنائى لا يفيد فى ثبوت سن الموظف ويتعين عندئذ الاعتداد بالسن التى يقدراها القومسيون الطبى طبقا لاحكام قانون نظام موظفى الدولة .

الفصل الرابع

سلطة جهة الادارة في التعيين

أولاً : ترخص جهة الادارة في اجراء التعيين بما لها من سلطة تقديرية
يحددها توخى اعتبارات الصالح العام وعدم التعسف في استعمال
السلطة :

قاعدة رقم (٤٣٨)

المبدأ :

ترخص الادارة في اجراء التعيين بسلطة مطلقة في حدود ما تراه
متفقاً مع الصالح العام .

ملخص الحكم :

ان التعيين يعتبر من الملامات التقديرية التي تترخص فيها الجهة
الادارية بسلطة مطلقة في حدود ما تراه متفقاً مع الصالح العام .
(طعن رقم ١٠٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢)

قاعدة رقم (٤٣٩)

المبدأ :

ترخص الجهة الادارية في التعيين في الوظائف العامة — سلطتها
في هذا الشأن تقديرية — القيود التي ترد عليها .

ملخص الحكم :

ان الجهة الادارية تترخص في التعيين في الوظائف العامة بسلطانها التقديرية بما لا تعقيب عليها الا في احوال اساءة استعمال السلطة ، ما لم يقيد القانون بنص خاص أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة ، فالتعيين أمر متروك للجهة الادارية باعتبارها المسئولة عن حسن سير المرافق العامة .

(طمن رقم ٦٤٣ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦٠/١١/٥)

قاعدة رقم (٤٤٠)

المبدأ :

التعيين في الوظائف العامة — متروك أصلاً لتقدير الجهة الادارية —
— حدود سلطة الادارة التقديرية في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

ان الجهة الادارية تترخص في التعيين في الوظائف العامة بسلطانها التقديرية بلا تعقيب عليها الا في احوال اساءة استعمال السلطة ، ما لم يقيد القانون بنص خاص أو ما لم تقيد نفسها بقواعد تنظيمية معينة، فالتعيين أمر متروك أصلاً لتقدير الجهة الادارية باعتبارها القوامة على حسن سير المرافق العامة .

(طمن رقم ٣٩٩ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

قاعدة رقم (٤٤١)

المبدأ :

التعيين من الملاحظات التقديرية التي تترخص فيها جهة الادارة —
مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطاً للصلاحيية —
وهي عند التزامهم في مجال الاختيار بين المرشحين بالتزام ما يحدده
المشرع من عناصر لازمة في تبين أوجه الترجيح .

ملخص الحكم :

إذا كان التعيين في الوظائف العامة هو من الملاءمات التقديرية التي تتركز فيها الجهة الادارية في حدود ما تراه متفقاً مع الصالح العام ، الا أن ذلك مشروط بمراعاة ما نص عليه القانون فيما لو حدد شروطاً للصلاحيات ، وrehين عند المفاضلة في مجال الاختيار بين المرشحين للتعين بما يحدده من عناصر يراها الشارع لازمة لتبين أوجه الترجيح والمفاضلة فيما بينهم عند التراجع .

(طعن رقم ١١٢٧ لسنة ٨ ق جلسة ١٩٦٦/١/٩)

قاصدة رقم (٤٤٢)

المبدأ :

ترخص جهة الادارة في اجراء التعيين في وظيفة وكيل وزارة — ممارسة الادارة سلطتها التقديرية عند وزن الكفاية تنأى عن رقابة القضاء طالما لم يقيم الدليل على أنها في اجراء المفاضلة كانت مدفوعة بنفي اعتبارات الصالح العام — سبق تفضيل المدعى على المطعون في تعيينه عند شغل وظيفة مدير عام الشؤون الادارية على فرض صحته لا يقوم سبباً مبرراً لتفضيل المدعى على المطعون في تعيينه عند شغل وظيفة وكيل الوزارة — أساس ذلك اختلاف المجال الزمني الذي اجريت فيه عملية المفاضلة علاوة على اختلاف طبيعة الوظيفة في كل من الحالتين .

ملخص الحكم :

حيث ان المدعى ينعى على القرار المذكور أنه جاء مشوباً بعيب اساءة استعمال السلطة مستنداً في ذلك الى أنه وان كان المطعون في تعيينه اسبق من المدعى في الحصول على درجة مدير عام بوزارة الحربية الا أن المدعى رقى الى وظيفة مدير عام الشؤون الادارية بالقرار الجمهوري الصادر في ١٩٦١/٦/١١ بعد اهالة شاغلها السيد

الى المعاش ، وكان المدعى يشغل اذ ذاك وظيفة مراقب عام من الدرجة الأولى ، بينما بقى السيد فى وظيفة مدير عام مساعد للشئون الادارية ، ويستدل المدعى من ذلك بأنه كان أحق بالتعيين فى وظيفة وكيل وزارة فى مجال المفاضلة بينه وبين السيد /

وحيث أنه متى كان ثابتاً أن السيد / ترجع أقدميته فى درجة مدير عام الى ١٧/١٢/١٩٥٧ بينما لم يحصل المدعى على هذه الدرجة الا فى ١١/٦/١٩٦١ ، وكان المسلم ان الجهة الادارية تتبرّخ فى اجراء التعيين فى وظيفة وكيل وزارة الذى يتم بالاختيار ، وهى تمارس فى هذا الشأن سلطة تقديرية عند وزن الكفاية وتتأى عن رقابة القضاء طالما ان عملية المفاضلة التى يفترض فيها انها تستهدف الى تحقيق صالح المرفق لم يقيم الدليل على أن جهة الادارة فى اجرائها هذه المفاضلة كانت مدفوعة بغير اعتبارات الصالح العام ، فمن ثم فان القرار الصادر بتعيين السيد / وكيلا لوزارة الحربية يكون قد جاء سليما لا مطعن عليه طالما ان المدعى لم يقيم الدليل على أن القرار المذكور قد شابته غيب الانحراف بالسلطة — أما ما ساقه المدعى من سبق تفضيله على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة مدير عام الشئون الادارية فهو — على فرض صحته — لا يقوم سببا مبررا لتفضيله على المطعون فى تعيينه عند شغل وظيفة وكيل وزارة وذلك لاختلاف المجال الزمنى الذى أجريت فيه عملية المفاضلة علاوة على اختلاف طبيعة الوظيفة فى كل من الحالتين .

(طعن رقم ٤٣٦ ، ٤٤١ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٦/٦/٣٠)

ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح الخريجين
للتعيين في الحكومة والهيئات العامة ، لا يستحق العامل حقوقه
المالية الا بعد صدور قرار تعيينه :

قاعدة رقم (٤٤٣)

المبدأ :

القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الاحكام الخاصة بالتعيين في
الحكومة والهيئات العامة — اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة
على ترشيح الخريجين بالتعيين بالجهات المذكورة — اثر ذلك — العامل
لا يكون صالحا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة على شغل الوظيفة
الا بعد صدور قرار تعيينه ولا يستحق مرتبه الا من تاريخ صدور
قرار التعيين بالنسبة للعامل المستبقى بالقوات المسلحة — استحقاق
العامل للعلاوة الإضافية المقررة بالقانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ منطية
الوجود الفعلي بالخدمة في التاريخ الذي حدده المشرع لمنح العلاوة .

ملخص الفتوى :

اذا كان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٣ ببعض الاحكام الخاصة
بالتعيين في الحكومة والهيئات العامة والقطاع العام قد خول في مادته
الأولى اللجنة الوزارية للخدمات سلطة ترشيح الخريجين للتعيين بتلك
الجهات ونص في مادته الثانية على أنه « مع عدم الاخلال بالاقدمية
المقررة للمجندين تحدد أقدميات العاملين الذين يتم اختيارهم للتعيين
طبقا للمادة (١) من هذا القانون من تاريخ الترشيح » فان ذلك لا يعنى
أن تعيين من يرشح عن طريق هذه اللجنة يتم بالفعل من تاريخ ترشيحه
لأن سلطان تلك اللجنة يقف عند الاختيار للتعيين والترشيح له وتلك
مرحلة تسبق التعيين ولا تختلط به فالتعيين أمر لا تملكه اللجنة المذكورة
اذ هو منوط بالسلطات التي تحددها نظم العاملين ، لذلك فان العامل
لا يكون صالحا لاكتساب الحقوق المالية المترتبة على شغل الوظيفة الا
بعد صدور قرار تعيينه الذى ينشئ له المركز القانونى المتضمن لتلك

الحقوق المالية التي لا تشغل بها ذمة الجهة المعين بها العامل الا من تاريخ تسلمه العمل فعلا أو حكما كما هو الحال بالنسبة للمجسدين المستبقين بخدمة القوات المسلحة واذ عين المعروض حالاتهم ومن بينهم السيد ٥٥٥٥ ٥٥٥٥ في خلال المجال الزمني للعمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي يقضى في المادة ١٣ باستحقاق العامل أجره من تاريخ تسلمه العمل فان هؤلاء العاملين لا يستحقون أجورهم اعتبارا من تاريخ ترشيحهم وانما يستحقونها اعتبارا من تاريخ صدور قرارات تعيينهم المعتبر تاريخا لتسليمهم العمل نظرا لصحور تلك القرارات أبان فترة استبقائهم بالقوات المسلحة المعبرة حكما اجازة استثنائية بمرتبة كامل ومن ثم يستحق العامل المذكور مرتبة ابتداء من ١٩٧٧/٥/٥ تاريخ صدور قرار تعيينه دون نظر الى رد أقدميته الى تاريخ ترشيحه عن طريق اللجنة المشار اليها .

ولما كان القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ بمنح علاوة اضافية للعاملين بالجهاز الاداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام والكادرات الخاصة ينص في مادته الأولى على أن « تمنح اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٧ علاوة اضافية للعاملين بوحدات الجهاز الاداري والهيئات العامة ووحدات القطاع العام والعاملين بكادرات خاصة ، وذلك بالفئة المقررة لهم كل حسب حالته أو الفئة أو الدرجة التي يشغلها ولو تجاوز بها نهاية ربط المستوى أو الدرجة أو الفئة المالية التي يشغلها ٥٥٥٥ » كما ينص هذا القانون في مادته الثانية على أن « ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ويعمل به من أول يناير سنة ١٩٧٧ » فان الوجود الفعلي بالخدمة في ١/١/١٩٧٧ وشغل درجة أو فئة مالية في هذا التاريخ يكون مناهلا لاستحقاق تلك العلاوة الاضافية لأن المشرع اشترط لاستحقاقها العمل باحدى الجهات المذكورة بالنص وربط بينها وبين المستوى المالي للعامل وتلك أمور لا تصدق الا على من كان موجودا بالخدمة بالفعل كما وان المشرع بتحديد تاريخ ١/١/١٩٧٧ موعدا للعمل بالقانون يكون قد حدد نطاق المخاطبين بأحكامه المستحقين للعلاوة المذكورة بأنهم الموجودون بالفعل بالخدمة في هذا التاريخ ومن ثم لا يفيد من أحكام القانون رقم ٦ لسنة ١٩٧٧ من عين بعد ١/١/١٩٧٧ ولو ردت أقدميته حكما الى تاريخ سابق .

(ملف رقم ٨٦٢/٣/٨٦٢ - جلسة ١١/١٢/١٩٨٠)

ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة :

قاعدة رقم (٤٤٤)

المبدأ :

اعلان الإدارة عن شغل الوظائف الشاغرة — مقتضاه ان الإدارة قد فرضت بسلطانها التقديرية قاعدة تنظيمية تبيح لكل من استوفى الشروط المعلنة ان يتقدم بطلب الترشيح لتلك الوظائف — ما تملكه الإدارة من حق الغاء تلك القاعدة أو تعديلها ليس من شأنه ان يمس حقا اكتسب حين نفاذها .

ملخص الحكم :

أن الإدارة باعلاتها عن شروط شغل الوظائف الشاغرة عندها تكون قد فرضت بسلطانها التقديرية قاعدة تنظيمية ، تتيح لكل من أستوفى الشروط المعلنة أن يتقدم بطلب الترشيح لتلك الوظائف ، وما تملكه الإدارة من حق في الغاء تلك القاعدة أو تعديلها ، ليس من شأنه أن يمس حقا اكتسب حين نفاذها إذ لا ينمطف القرار الإداري بحال لنقص الحق المكتسب من قبل صدوره . ويكون حق المدعى في الترشيح لأحدى وظائف الكشافين والمحصلين التي استوفى شروط شغلها المعلن عنها تقديم طلبه ثابتا لا ينال منه ما عمدت اليه الإدارة من استبعاد حملة مؤهله الدراسي واستبقاء حملة دبلوم التجارة الثانوية وخدمهم في مجال هذا الترشيح .

(ظعن رقم ٣٧٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٤/٢٩)

رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية :

قاعدة رقم (٤٤٥)

المبدأ :

القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ معدلا بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢

بشأن عدم جواز التعيين في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو مرتب سنوى قدره ١٥٠٠ جنيه فأكثر إلا بقرار من رئيس الجمهورية — سريان هذا القيد عند بلوغ المكافأة أو المرتب هذا الحد أو أكثر ولو لم يكن ذلك نتيجة تعيين أو ترقية — المقصود بالمكافأة أو المرتب في هذا الشأن — هو المرتب الأصلي مضافا إليه كل ما يصرف للموظف بصفة دورية من إعانات أو علاوات وبدلات ومكافآت ومزايا عينية — وجوب استبعاد ما يخصم من المرتب بصفة دورية بقصد التخفيف عن أعباء الميزانية إذ أن خصمها لا يجرى بسبب منفعة خاصة تعود على الموظف — مثال بالنسبة لما يخصم من مرتب الموظف لقاء تحمله نصف قيمة اشتراك التليفون الحكومي المركب في منزله — مهندسو الهيئة العامة للسكك الحديدية الذين لا يبلغ مرتبهم ١٥٠٠ جنيه بعد خصم اشتراك التليفون المشار إليه — اختصاص وزير المواصلات بترقيتهم طبقا للمادة ٢٠ من القرار الجمهوري رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي الهيئة .

ملخص الفتوى :

أن المادة الأولى من القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ بشأن عدم جواز تعيين أى شخص في الهيئات أو المؤسسات العامة والشركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى قدره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر إلا بقرار من رئيس الجمهورية تنص على أنه « لا يجوز تعيين أى شخص في الهيئات أو المؤسسات العامة أو شركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى قدره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر إلا بقرار من رئيس الجمهورية » .

ويقع باطلا كل تعيين يتم على خلاف ذلك ، ويلزم المخالف بأن يؤدي المكافآت أو المرتبات التي حصل عليها الى خزانة الدولة » .

وظاهر من هذا النص ان التعيين في الهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات المساهمة التي تساهم فيها الدولة بمكافأة سنوية أو بمرتب سنوى مقداره (١٥٠٠ جنيه) فأكثر أصبح من سلطة رئيس الجمهورية ، يستقل به ولا تشاركه فيه سلطة أدنى .

وقد اُضيف القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢ فقرة جديدة الى المادة الأولى من القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر تنص على أنه « يقصد بالمكافأة أو المرتب في تطبيق أحكام هذا القانون ما يتقاضاه الموظف من مكافأة أو مرتب أصلي مضافا اليه كل ما يصرف له بصفة دورية من اعلانات وعلاوات ومكافآت وكذا المزايا العينية التي يتمتع بها .

ومفهوم المخالفة لاحكام هذه الفقرة لا يدخل في تحديد المرتب ما يجرى استقطاعه من المرتب أو من ملحقاته بصفة دورية تخفيفا عن اعباء الميزانية أو لأى غرض آخر ما لم يكن هذا الاستقطاع بسبب منفعة خاصة ملموسة تعود على الموظف ويجرى الاستقطاع من أجلها .

وحيث ان خصم نصف قيمة اشتراك التليفون المركب بمنازل الموظفين المتقدم ذكرهم قد دعت اليه الرغبة في التخفيف عن اعباء الميزانية ، ولم يجر هذا الخصم مقابل منفعة خاصة ملموسة تعود عليهم، اذ يبين من تقصى مراحل هذا الاجراء ان حاجة العمل دعت الى الترخيص في تركيب تليفونات على حساب الحكومة بمنازل بعض موظفيها ممن تستدعى طبيعة أعمالهم الاتصال بهم في غير أوقات العمل الرسمية وكانت مصلحة السكك الحديدية والتلغرافات والتليفونات تقوم بخصم قيمة اشتراكات التليفونات المذكورة على حساب الوزارات والمصالح التي يتبعها هؤلاء الموظفون ولم يكن الموظف يلتزم بشيء من قيمة الاشتراك .

وبتاريخ ٣ مايو سنة ١٩٥١ طلب ديوان المحاسبة الى الوزارات والمصالح تحصيل قيمة المكالمات الزائدة عن الفى مكاملة فى السنة من الموظفين المركبة تليفونات على حساب الحكومة بمنازلهم .

غير ان الحد المشار اليه لعدد المكالمات المجانية لم يكن كافيا للمخابرات التليفونية المصلحية بالنظر الى طبيعة العمل بمرق السكك الحديدية الذى يؤدى ليلا ونهارا .

لهذا اعترضت الادارات المختلفة بمصلحة السكك الحديدية

والتطبيقات على تحصيل قيمة المكالمات المحلية الزائدة عن هذا الحد من الموظفين ، تأسيسا على ان هذه التليفونات ركبت لمصلحة العمل مما يستدعى الاتصال بالجهات المصلحة في غير أوقات العمل الرسمية خصوصا عند وقوع الحوادث والأعمال الهامة التي تتطلب سرعة الانجاز ، ولأنه في حالات زيادة المكالمات عن الحد المقرر فإن ذلك يرجع الى ما تتطلبه الأعمال المصلحة من اتصالات تليفونية فضلا عن ان البواعث على تركيب هذه التليفونات هي ملاحظة ومراقبة حركة جميع قطارات الاكسبريس والركاب والبضاعة وتصريف الحطبات ومعاونى الإدارة ليلا ، وتلقى طلبات قيادة الجيش المصرى ، واعداد قطاراتها الخاصة ، ومراقبة سيرها ، وتلقى الطلبات العاجلة لشركات السياحة ، ولأن تركيب هذه التليفونات روى فيه الصالح العام بغض النظر عن رغبات الموظفين المركبة بمنازلهم هذه التليفونات ، وازاء هذا الاعتراض اتجه الرأى الى حصر الوظائف المتصلة بالحركة والحوادث وأصلاح الاعطال للنظر في اعفاء شاغليها ، المركبة بمنازلهم تليفونات مصلحة من سداد قيمة المكالمات الزائدة عن العدد المقرر ، الا أن وزارة المالية كانت قد اتجهت الى خفض اعتمادات التليفون والتطراف في ميزانية سنة ١٩٥١/١٩٥٣ بنسبة ٢٥٪ عما كانت عليه في ميزانية ١٩٥٠/١٩٥١ تنفيذاً لقرار لجنة الشؤون المالية بمجلس النواب على ان يبدأ الخفض بالتليفونات المجانية بمنازل الموظفين ، الامر الذى حال دون التجاوز عن المكالمات الزائدة عن الحد المقرر .

وتنفيذا لسياسة التخفيف عن اعباء الميزانية رفع السيد مدير عام مصلحة السكك الحديدية والتطراف والتليفونات الى مجلس الإدارة المذكرة رقم ٣١ بتاريخ ١٩/٨/١٩٥٢ واقترح فيها ان يتحمل الموظف الذى يوجد بمنزله تليفون على حساب الحكومة نصف قيمة اشتراك هذا التليفون مع استمرار تحصيل قيمة المكالمات الزائدة على أن يطبق هذا النظام على جميع موظفى الحكومة من الدرجة الثالثة فأكثر ، اما الموظفون من الدرجة الرابعة فأقل الذين يستدعى عملهم الحكومى للاتصال التليفونى في اوقات كثيرة ولمات متعددة كل يوم ، فتنحصر الوزارة أو المصلحة التابع لها الموظف قيمة الاشتراك .

وقد وافق مجلس الادارة بجلسته المنعقدة في ٢٦/٨/١٩٥٢ على ما طلبته المصلحة بهذه المذكرة كما وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ١٢/٩/١٩٥٢ .

وبين من ذلك ان الحكومة كانت تتحمل بقيمة هذه الاشتراكات بالكامل استنادا الى ان هذه التليفونات مركبة لصالح العمل وبسبب ما تقتضيه من الاتصالات في غير اوقات العمل الرسمية يؤيد هذا النظر ان الحكومة تتحمل قيمة الاشتراك كاملا بالنسبة لموظفي الدرجة الرابعة فأقل طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من سبتمبر سنة ١٩٥٢ ، والتفرقة في المعاملة بين هذه الفئة وبين فئة موظفي الدرجة الثالثة فأكثر لا تعني ان طبيعة عمل الفئة الأخيرة وهي فئة الرؤساء أقل أهمية وأقل حاجة للتليفون المصلحي وللاتصال بالمصلحة في غير اوقات العمل الرسمية من الفئة الأولى ، بل العكس هو الصحيح .

كما ان قرار مجلس الوزراء المشار اليه لم يصدر الا تنفيذا للإجراء الذي اتخذته وزارة المالية بتخفيض اعتمادات التليفون بالميزانية في سنة ١٩٥١/١٩٥٢ ، مما يدل على ان الزام الموظف بنصف قيمة اشتراك التليفون المركب بمنزله على حساب الحكومة انما اقتضت الرغبة في تخفيف أعباء الميزانية وانه لم يكن مقابل منفعة شخصية تعود عليه .

وعلى مقتضى ماتقدم يتعين عند تحديد المقصود بالمرتب السنوي وفقا لاحكام القانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ المعدل بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه استبعاد ما يخصم من المرتب بصفة دورية بقصد التخفيف من أعباء الميزانية .

ولما كان خصم نصف قيمة اشتراك التليفون من مرتبات الموظفين المتقدم ذكرهم انما تم تخفيفا من أعباء الميزانية على نحو ماتقدم ، فمن ثم يتعين استبعاده من مرتباتهم عند تحديدها تطبيقا للقانون رقم ١٥٣ لسنة ١٩٦١ ، وبهذا تنخفض تلك المرتبات الى مادون المستوى المحدد بهذا القانون ، ومن ثم ينعقد الاختصاص في شأن ترقيتهم للسيد وزير المواصلات طبقا للمادة ٢٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم

٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي الهيئة التي تنص على أن « ... تكون الترقية الى وظائف مدير ادارة عامة أو وكيل ادارة عامة ووظائف المرتبة الاولى من الوظائف العالية بقرار من وزير المواصلات بناء على ترشيح مدير الهيئة » * وذلك باستثناء الموظفين الذين يشملهم القرار وتبلغ مرتبتهم السنوى بالمعنى المتقدم (١٥٠٠ جنيه) فأكثر اذ يتمين بالنسبة لهؤلاء أن يصدر بترقيتهم قرار من رئيس الجمهورية * .
(غنوى ١٥٤ فى ١٩٦٣/٨/٣١)

قاعدة رقم (٤٤٦)

المبدأ :

تعيين مدير ادارة التنفيذ بالمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية فى وظيفة مدير من الدرجة الاولى بالهيئة العامة للسد العالى بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه سنويا يعتبر تعيينا جديدا منبت الصلة بالوظيفة السابقة — لايسوغ قانونا لسلطة ادنى من رئيس الجمهورية تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهورى بدعوى أنه يقل عن المرتب الذى كان يتقاضاه العامل فى المؤسسة العامة للمصانع الحربية قبل تعيينه فى الهيئة العامة للسد العالى — أساس ذلك أن تعديل المرتب المحدد بالقرار الجمهورى فيه مساس بأحكام هذا القرار بإداة ادنى فيه مجاوزة لنهاية ربط الدرجة الاولى المعين عليها فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة * .

ملخص الفتوى :

أن القرار الجمهورى رقم ٢٢٠٢ لسنة ١٩٦٦ بتعيين السيد المذكور فى وظيفة مدير من الدرجة الاولى بالهيئة العامة للسد العالى بمرتب سنوى مقداره ١٥٠٠ جنيه ، يتضمن تعيينا جديدا له منبت الصلة بالوظيفة السابقة التى كان يشغلها بالمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وهى مدير ادارة التنفيذ ، وطالما أن قرار رئيس

الجمهورية المشار اليه تضمن تحديد المرتب الذى يتقاضاه السيد المذكور ، فمن ثم لا يسوغ قانونا لسلطة أدنى من رئيس الجمهورية تعديل هذا المرتب بالزيادة بدعوى أن ما كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة بالمصانع الحربية يزيد عن المرتب الذى حددته له القرار الجمهورى . والقول بغير ذلك فضلا عما فيه من مساس بأحكام القرار الجمهورى بأداة أدنى ، فانه ينطوى على مخالفة للقانون لما تضمنه من منح السيد المذكور مرتبا يزيد على ١٥٠٠ جنيه سنويا وهو مايجاوز نهاية ريبط الدرجة الاولى التى عين عليها بالهيئة العامة للسد العالى فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

وحيث انه طبقا لما تقدم فان القرار الوزارى رقم ١٧٣ لسنة ١٩٦٦ بمنح السيد المذكور بدل تمثيل مقداره ١٨٠ جنيه سنويا كتكملة مرتب — لاينتج أثرا فيما يتعلق بزيادة المرتب المحدد له بموجب القرار الجمهورى رقم ٢٢٠٢ لسنة ١٩٦٦ ، وانما يعتبر هذا المبلغ بدل تمثيل تقرر له بمناسبة تعيينه فى وظيفته الجديدة بالهيئة العامة للسد العالى . وترتبيا على ذلك فلا يحق لسيادته الاستمرار فى تقاضى هذا البدل بعد ١/٤/١٩٧٠ تاريخ نقله الى الهيئة العامة لمشروعات الصرف المنطى وذلك باعتبار أن بدل التمثيل يدور وجودا وعدما مع شغل الموظف للوظيفة التى تقرر لها هذا البدل .

(غتوى ٣٥٢ فى ١٠/٤/١٩٧٣)

الفصل الخامس

الأولوية في التعيين

قاعدة رقم (٤٤٧)

المبدأ :

أولوية التعيين التي تقرها المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية — وجوب توافر في المجند شروط التعيين المنصوص عليها في المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة للمتمتع بأولوية التعيين .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية أن كانت عدلت من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، فهي لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت لياقته الصحية ، ومفاد ذلك أن المتمتع بالأولوية المنصوص عنها في الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفّر شروط التعيين في المجند .

(طعن رقم ١٠٤٥ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/١٢/١٤)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنسبة للمجنّد أو من أتم خدمته الإلزامية - أسبقية المجنّد في التعيين على زملائه من غير المجنّدين الناجحين في امتحان المسابقة تستتبع حتماً أسبقيته عليهم في أقدمية درجة التعيين .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، تنص على أنه يكون « للمجنّد ولأن أتم خدمته الإلزامية ، الأولوية في التعيين على زملائه المرشحين معه في نفس مرتبة النجاح . وإذا كان التعيين في الوظيفة بامتحان مسابقة ، فيكون له الأولوية في التعيين على زملائه الناجحين معه في ذلك الامتحان ، وإذا تعدد المرشحون الناجحون في امتحان المسابقة من المجنّدين أو من أتموا الخدمة يكون التعيين من بينهم بحسب درجة الأسبقية في الامتحان أو في مرتبة النجاح المطلوبة . ويشترط للمتبع بالأولوية المنصوص عنها في هذه الفقرة ، الحصول على شهادة أخلاق بدرجة جيد جداً على الأقل ، أو تقارير سرية مرضية » .

ومن الجلى ، أن نص الفقرة المبينة آنفاً ، قد عدل من حكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، بالنسبة الى المجنّد أو من أتم خدمته الإلزامية ، فأصبح يسبق في التعيين زملاؤه ، من غير من أتموا الخدمة الإلزامية ، الناجحين معه في امتحان المسابقة ، دون التقيد بدرجة الأسبقية في ذلك الامتحان ولأمراء في أنه يجب ذلك حتماً ، أسبقيته عليهم على أقدمية درجة التعيين . فليس من المتصور عقلاً أن الأولوية في التعيين ، لا تستوجب الأسبقية

في أقدمية درجة التعيين ، ذلك أن ترتيب التعيين هو في ذاته ترتيب
للأقدمية في درجة التعيين .

(طعن رقم ٥٧٢ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٦/٢/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٤٤٩)

المبدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ٤٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة
١٩٥٥ في شأن الخدمة العسكرية والوطنية — عدل حكم المادة ٢٥ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولكنه لم يعدل من حكم المادة ٦ من هذا
القانون الذي يوجب توفر شروط معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف —
مفاد ذلك أن التمتع بالأولوية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة
٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين بتوفر شروط التعيين في
المجند .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥
في شأن الخدمة العسكرية الوطنية وأن كانت قد عدلت من حكم المادة
٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ،
فهي لم تعدل من حكم المادة ٦ من القانون الذي يوجب توفر شروط
معينة فيمن يعين في إحدى الوظائف ومن بين هذه الشروط أن تثبت
لياقته الصحية ، ومفاد ذلك أن التمتع بالأولوية المنصوص عنها في
الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين
بتوفر شروط التعيين في المجند ، ولما كان الثابت من الأوراق أن زملاء
المدعى الناجحين معه في امتحان المسابقة الذين عينوا بقرار في ١٣ من
سبتمبر سنة ١٩٥٨ كانوا قد استوفوا شروط التعيين المنصوص عليها
في المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، أما المدعى فإنه لم يكن
قد استوفى أحد تلك الشروط وهو شرط ثبوت لياقته الصحية لرسوبه
في الكشف الطبي إذ التمس المطعون ضده من الهيئة في ذات يوم صدور

قرار تعيين زملائه ، تحديد ميعاد جديد آخر يلى يوم ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ لاعادة توقيع الكشف الطبى عليه ، ومن ثم فلا يسوغ له أن يتحدى بأن له الاولوية على المعينين فى ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ بالتطبيق للفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية ، لأن منباط التمتع بالاولوية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية من المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ رهين كما سلف البيان بتوفر شروطالتعيين فى المجند ، وهو ما لم يكن متحققا فى حالة المطعون ضده فى ١٣ من سبتمبر سنة ١٩٥٨ تاريخ صدور القرار المطعون باستيفائه شرط اللياقة الصحية .

(طعن رقم ٥٠٨ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٠/١/١٩٧٢)

قاعدة رقم (٤٥٠)

المبدأ :

شهادات الاخلاق السرية المنصوص عليها فى المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ تعتبر من مسوغات التعيين أو المستندات الواجب تقديمها مع طلبات التعيين — وجوب تقديمها فى الميعاد المعين لتقديم الطلبات — اثر عدم تقديمها فى الميعاد .

ملخص الحكم :

لما كانت شهادات الاخلاق والتقارير السرية المنصوص عليها فى المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ سالفه الذكر تعتبر — بحكم طبيائع الاشياء — من مسوغات التعيين أو من المستندات الواجب تقديمها مع طلبات التعيين فقد لزم أن تقدم بالتطبيق لاحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ولائحته التنفيذية فى الميعاد الذى يعينه ديوان الموظفين لتقديم الطلبات . ومن ثم يبنى على عدم تقديمها فى هذا الميعاد الأخلال بشرط التمتع بالاولوية .

١٠٠ (طعن رقم ٢٨٤ لسنة ١٢ ق — جلسة ٨/٣/١٩٧٠)

الفصل السادس

قرار التعيين وواقعة استلام العمل

أولاً: يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه .

قاعدة رقم (٤٥١)

المبدأ :

مركز الموظف الوظيفي — يحدده القرار الصادر بتعيينه .

ملخص الحكم :

أن الذي يحدد مركز المدعى بالنسبة للوظيفة التي يشغلها، هو القرار الإداري الصادر بتعيينه بهذا القرار وحده لا بغيره يكون أنزال حكم القانون على المدعى وبحسب الوصف الذي أسبغه عليه قرار تعيينه ولا يغير من الأمر كون المدعى يقوم بعمل وظيفة تملو وظيفة في التدرج الهرمي للوظائف وتتدرج في سلك الوظائف الدائمة من الدرجتين الخامسة والرابعة في الكادر الكتابي .

(طعن رقم ٩٦١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/٢)

قاعدة رقم (٤٥٢)

المبدأ :

يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الإداري الصادر بإسنادها إليه — معاصرة هذا القرار لأي إجراء آخر ينطبق بانتهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة لا يغير في طبيعته — شغل العامل

للوظيفة المدنية بطريق التخصيص ابتداء بعد إحالته للتقاعد بقرار رئيس الجمهورية — اعتباره مميّنا تميّنا مبتدأ .

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ في شأن شروط الخدمة والترقية لضباط القوات المسلحة المعدلة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٩ المعمول به اعتبارا من ١٩٧٩/٥/٢٦ تنص على أنه « في حالة نقل أحد الضباط الى جهة مدنية ينقل الى الدرجة أو الوظيفة المدنية المعادلة لمرتبته العسكرية الاصلية وتحسب أقدميته فيها من تاريخ حصوله على الرتبة العسكرية ما لم تكن الدرجة أو الوظيفة المنقول اليها تعادل أكثر من رتبة عسكرية لتحديد أقدميته فيها من تاريخ حصوله على أدنى الرتب العسكرية المعادلة لها ، ويجب الا تقل أقدميته في كلتا الحالتين عن أقدمية قريبة في المؤهل وتاريخ التفرج بالجهة المنقول اليها . ويعتبر الضابط منقولاً الى الدرجة أو الوظيفة المدنية التالية للدرجة أو الوظيفة المعادلة لمرتبته العسكرية متى كان أحد أقرانه في المؤهل وتاريخ التفرج . بجهة الوظيفة المدنية قد رقى اليها وتحسب أقدميته فيها الى الدرجة أو الوظيفة المعادلة للرتبة التالية لمرتبته العسكرية وتحسب أقدميته فيها من تاريخ نقله ويتحدد أجر الضابط في الوظيفة المنقول اليها على أساس الرواتب الاصلية التي كان يتقاضاها في الخدمة العسكرية مضافا اليها التعويضات الثابتة المقررة لمرتبته العسكرية أو الاجر المقرر للوظيفة المنقول اليها أيهما أكبر . ويحتفظ الضابط المنقول بصفة شخصية بالفرق بين جملة ما كان مستحقا له بالوظيفة العسكرية من الرواتب الاصلية والتعويضات الثابتة والتعويضات التي يصدر بتحديددها قرار من وزير الدفاع وبين جملة ما هو مقرر له بالوظيفة المدنية وذلك حتى يتم استنفاد هذا الفرق بالترقية أو الملاوات أو التعويضات .

ومفاد هذا النص أن المشرع قصر الاحتفاظ بالفرق بين جملة ما هو مقرر للرتبة العسكرية وجملة ما هو مقرر للوظيفة المدنية على جملة النقل من الوظيفة العسكرية الى الوظيفة المدنية وفقا للأوضاع المبينة بالنص .

ولما كان تحديد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها منوط بالقرار الإداري الصادر ماسنادها اليه فان العبرة في انزال حكم القانون على العامل تكون بهذا القرار وحده وبصحب الوصف الذي أسبغه عليه فلا يؤثر هذا القرار ولا يغير من طبيعته معاصرته لاي اجراء آخر يتعلق بانتهاء علاقة العامل بوظيفته السابقة ، واذ شغل الضابط في الحالة الماثلة الوظيفة المدنية بطريق التعيين المبتدأ وفقاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٠ بعد احالته للتقاعد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٨٠ فان الحكم الذي تضمنه نص المادة ١٤٩ من القانون رقم ٢٣٣ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر لا ينطبق عليه ومن ثم لا يحق له الاحتفاظ بصفة شخصية بالفرق بين مجمل ما كان يتقاضاه في وظيفته العسكرية ومجمل ما هو مقرر له بالوظيفة المدنية التي عين بها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية الى أن السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ يعتبر معيّناً تعييناً مبتدأً بوزارة الخارجية ولا يعد منقولاً اليها من الوظيفة العسكرية التي كان يشغلها وتنعاً لذلك لا يحق له الاحتفاظ بصفة شخصية بالفرق بين مجمل ما كان يتقاضاه في الوظيفة العسكرية ومجمل ما هو مقرر بالوظيفة المدنية التي عين بها .

(ملف رقم ٤٨/٥/٨٦ — جلسة ١٧/٦/١٩٨١)

قاعدة رقم (٤٥٣)

المبدأ :

الآثار الفورية لقرار التعيين الخشئ للمركز الوظيفي ، لا يغير منها صدور قرار تنفيذي متضمناً التعيين اعتباراً من تاريخ لاحق .

ملخص الحكم :

لا يغير من المركز الذاتي القانوني الذي اكتسبه المدعي بصودر قرار مدير الجامعة ناجزاً ونافذاً بآثره الفوري تلك المكتسبات التي

تبدلت بين مصلحة الجمارك والجامعة والتي هدفت الى تنظيم تسليم عهده وانخلاء طرفه ثم تسلمه عمله الجديد كما لا يغير من هذا المركز أيضا صدور أمر التعيين رقم ١٤٠٦ من سكرتير عام الجامعة بتاريخ ١٩٥٦/٥/٢٤ مبينا أن المدعى عين في وظيفته اعتبارا من ١٩٥٦/٥/١ بعد أن وافق مدير الجامعة على تعيينه في ١٩٥٦/٢/٩ إذ أن هذا الأمر ليس هو القرار الإداري المنشئ للمركز القانوني الذي تفتتح به العلاقة الوظيفية لأنه صادر ممن لا يملك التعيين في الوظيفة وبغير الاداة القانونية ولا يعدو هذا الأمر أن يكون عملا تنفيذيا للقرار الصاخر من مدير الجامعة بالتعيين ومن ثم فانه لا ينبغي أن يعول عليه بما لا يتفق مع مضمون القرار الاصيل وفقا لما أفصح عنه مدير الجامعة بقراره المنشئ للمركز القانوني .

(ملعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٤)

قاعدة رقم (٤٥٤)

المبدأ :

نشوء المركز الوظيفي بقرار التعيين في الوظيفة ، بالاداة القانونية ، ممن يملك التعيين — استمرار الموظف بصورة عارضة في تأدية عمله في الوظيفة السابقة بعد انقطاع صلته بها — لايحول دون ترتيب الآثار الفورية لقرار التعيين في الوظيفة الجديدة .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفي لا ينشأ الا بصيور قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك التعيين وتنشأ من ذلك الوقت الحقوق الوظيفية في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني ولا يحول دون انفاذ آثار التعيين أن يستمر الموظف بصورة عارضة في تأدية عمله بعد انقطاع صلته بالوظيفة السابقة كما لو ظل يعمل بها بعض الوقت لتسليم ما في عهده أو للقيام بعمل لايحتمل ابطاء كل ذلك مرده الى مبدأ أصيل هو حسن سير المرافق العامة

بانتظام وإطراد ومن ثم فلا يحول استمرار الموظف بعض الوقت في عمله لتحقيق مثل هذه الأغراض دون ترتيب الآثار الفورية للقرار الإداري بالتعيين في الوظيفة الجديدة والذي يعتبر ناجزا بمجرد صدوره .

(طعن رقم ١٥٧٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢)

ثانيا : مجرد تسلم العمل لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف :

قاعدة رقم (٤٥٥)

المبدأ :

وجوب صدور قرار التعيين في الوظيفة بالأداة القانونية ممن يملك التعيين — مجرد تسلم العمل أو تقاضي المرتب لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف .

ملخص الحكم :

إذا كان المدعى قد رُشح من جانب لجنة التعليم الإلزامي لوظيفة كاتب بها ، إلا أنه لم يتم تعيينه في هذه الوظيفة بالأداة القانونية ممن يملك التعيين ، بعد إذ رفضت وزارة « المعارف » الموافقة على هذا الترشيح ، فإنه بهذه المثابة لا يمكن اعتباره قانونا موظفا معينا في خدمة الحكومة ، ولو كان قد تسلم العمل فعلا في الفترة التي انقضت بين الترشيح ورفض التعيين ، حتى لو تقاضى بالفعل مقابلًا عن عمله خلالها ، مادام لم ينشأ في حقه المركز القانوني كموظف ، وهو لا ينشأ إلا بأداة التعيين ممن يملكها ، ولا يكون الأساس القانوني لما عساه يستحقه من مقابل لما أداه فعلا من عمل راجعا إلى انعقاد رابطة التوظيف قانونا ، وإنما إلى أساس قانوني آخر غير ذلك .

(طعن رقم ١٧٨٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١/٢٠)

قاعدة رقم (٤٥٦)

المبدأ :

نشوء المركز الوظيفي بصور قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية ممن يملك سلطة التعيين — مجرد تسلم العمل لا يكفي لانعقاد رابطة التوظيف — القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ بشأن استثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلا لهذه القواعد .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن المركز الوظيفي لا ينشأ الا بصور قرار التعيين في الوظيفة بالاداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضيف عليه هذا المركز القانوني الذي من عناصره تحديد الدرجة والاقدمية . ولم يتضمن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربية والتعليم من أحكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الاولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ . تعديلا للقواعد التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناهها قرار التعيين أو خروجها على هذه القواعد وانما اقتصر على اجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظرا الى حاجة العمل ، على أن تستوفي هذه المسوغات خلال أجل معين ، ومن ثم فإن أقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ترجع وفقا لصريح نص القرار الصادر بتميينها الى ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥٧ بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا اثر لها الا بالنسبة الى استحقاق المرتب .

(طعن رقم ٥٢٣ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/١١/٧)

ثالثا : الاصل الا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين الا بالنسبة الى
استحقاق المرتب ، اما سائر جوانب المركز القانوني للموظف
فلا ينشأ الا بصور قرار التعيين :

قاعدة رقم (٥٧)

المبدأ :

المركز الوظيفي للموظف — لا ينشأ الا بصور قرار التعيين —
الحقوق المستمدة من الوظيفة ومنها العلاوة الدورية — ترتبط بتاريخ
التعيين — لا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعيين الا بالنسبة الى
استحقاق المرتب — القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة
التربية والتعليم من بعض احكام التعيين — لم يتضمن تعديلا للقواعد
التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين .

ملخص الحكم :

أن المركز الوظيفي لا ينشأ الا بصور قرار التعيين في الوظيفة
بالاداة القانونية الصحيحة ممن يملك سلطة التعيين وأن الحقوق
الوظيفية تنشأ من ذلك الوقت في حق من أضفى عليه هذا المركز القانوني
الذي من عناصره تمديد الدرجة والاقدمية .

ومن هذا التاريخ تتحدد جميع الحقوق المستمدة من هذه الوظيفة
ومنها العلاوة الاعتيادية التي تستحق طبقا لحكم المادة ٤٣ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أنف الذكر في أول مايو التالي لمضى سنتين من
تاريخ التعيين أو منح العلاوة السابقة .

أن القانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٥٥ باستثناء وزارة التربية والتعليم
من احكام المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة
الاولى من القانون رقم ٢٢٦ لسنة ١٩٥١ لم يتضمن تعديلا للقواعد
التي تعين بدء صلة الموظف بوظيفته وتجعل مناطها قرار التعيين أو

خروجاً على هذه القواعد وإنما اقتصر على إجازة التعيين في الوظيفة العامة قبل استيفاء مسوغات التعيين نظراً إلى حاجة العمل ، على أن تستوفي هذه المسوغات خلال أجل معين ، ومن ثم فإن أقدمية المدعية في الوظيفة التي عينت فيها ترجع وفقاً لصريح نص القرار الصادر بتعيينها إلى ١٢ من مايو سنة ١٩٥٨ . بغض النظر عن تاريخ تسلمها العمل الذي هو واقعة مادية لا أثر لها إلا بالنسبة إلى استحقاق المرتب .

(طعن رقم ١٦٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

رابعة : يجوز إضافة نفاذ قرار التعيين إلى تاريخ تسلم العمل :

قاعدة رقم (٤٥٨)

المبدأ :

النص في قرار التعيين الصادر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن يكون التعيين اعتباراً من تاريخ تسلم العمل — نشوء المركز القانوني وتحديد الأقدمية في الدرجة من التاريخ المذكور .

ملفخص الحكم :

لاوجه لما يتحدى به الطاعن المذكور من أن أقدميته في الدرجة السادسة ينبغي أن ترجع إلى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ . تاريخ قرار تعيينه بمقولة أنه لا اعتداد بتاريخ ١٥ من ديسمبر سنة ١٩٤٧ . لأنه تاريخ تسلمه العمل . لاوجه لذلك لأن قرار تعيينه — وقد صدر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . بشأن نظام موظفي الدولة — قد نص في صلبه على أن تعيينه في الوظيفة وبالأهمية والدرجة وحالة التقيد المبينة قرين اسمه يكون اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل . وعلى هذا يكون قرار التعيين ذاته الذي يستمد منه المدعي مركزه القانوني في الوظيفة والدرجة قد أفصح عن أن هذا المركز لم ينشأ إلا من تاريخ تسلمه للعمل . فلا يكون ثمة وجه للاحتجاج ، على الأقل في ظهير القوانين واللوائح التي كانت سارية المفعول وقتذاك بأن هذا

المركز القانوني قد نشأ قبل ذلك من تاريخ صدور قرار التعيين •

(طعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/١/١)

قاعدة رقم (٤٥٩)

المبدأ :

ترشيح احد الاشخاص للتعين في جهة ادارية معينة وتسلمه
العمل بها — أثر هذا الترشيح — صدور قرار تعيينه بعد ذلك اعتبارا من
تاريخ تسلمه العمل — اجراء مطابق للقانون •

ملخص الحكم :

أن المدعى تسلم العمل على أثر ترشيحه من ذىوان الموظفين وبناء
على تكليف الجهة الادارية التي رشح للعمل بها وهذا التكليف لا يخرج
عن كونه تنفيذا لما اتجهت اليه الهيئة من تعيينه بها ، فاذا ما تراخى
بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل في الوظيفة
التي أسندت اليه • ثم صدر هذا القرار بتعيينه اعتبارا من تاريخ
تسلمه العمل بالهيئة فانه يكون قد أفصح عن المركز القانوني الذي
نشأ للمدعى بما انعقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من
التاريخ الذي حددته في قرارها • ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذي
يعول عليه في تحديد مبدأ أقدمية المدعى في الدرجة ، وهو على هذا النحو
لا ينطوى على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ في شأن موظفي الدولة كما لا يشتمل على رجعية بالنسبة للقرار
المصادر بالتعيين بل لا يعدو أن يكون من قبيل القرارات المؤكدة •
وقد كشفت الجهة الادارية عن مركز المدعى الذي ترتب له من يوم
تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك بآثا منجزا •

(طعن رقم ٢٣٣ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٢/٤/١)

قاعدة رقم (٤٦٠)

المبدأ :

قرار إداري بالتعيين — يجوز إضافة نفاذه إلى تاريخ لاحق لصدوره
مثل تسلم العمل متى كان لذلك مقتضى — أثر ذلك اعتبار تاريخ التعيين
هو تاريخ تسلم العمل ويخفض الموظف بالتالي للأحكام القانونية
المبررة في ذلك التاريخ .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان قرار تعيين المدعى في الدرجة الثامنة الدائمة صدر
في ١٩٥٢/٦/٢٩ قبل نفاذ القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقد نص فيه
على تعيينه من تاريخ تسلم العمل الذي تم في ١٩٥٢/٧/٨ بعد نفاذ
هذا القانون . وليس ثمة ما يمنع قانونا من أن يضيف القرار الإداري
نفاذه إلى تاريخ لاحق لصدوره متى كان لذلك مقتضى مثل اشتراط
قضاء خريج مدرسة المحصلين والصياف فترة تدريب بمكافأة بعد
نجاحه في الامتحان النهائي حتى يتسنى تعيينه بعدها في وظائف
المحصلين والصياف . ولذلك فقد جرى تعيين المدعى في الدرجة المقررة من
١٩٥٢/٧/٨ تاريخ تسلمه العمل أثر انتهاء فترة تدريبية في اليوم
السابق مباشرة مما يستوجب الاعتداد بهذا التاريخ دون سواء في
تحديد مبدأ تعيين المدعى في الدرجة الثامنة الدائمة . وبالتالي يخفض
لأحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذي عمل بأحكامه من أوليولية
سنة ١٩٥٢ ومن ثم لا ينطبق على الموظفين المعينين في ظل قواعد الانصاف
ومنها القاعدة الخاصة بمنح علاوة مدرسة المحصلين والصياف التي
وردت بقرار مجلس الوزراء الصادر في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ —
وماتبعه من قواعد مكاملة ومعدلة له مثل قرار مجلس الوزراء الصادر
في ٧ من يناير سنة ١٩٥١ بزيادة قيمة هذه العلاوة .

خامسا : يجوز اعتبار أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل :

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

مباشرة العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صدور قرار التعمين — آثاره — للجهة الادارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل — للعامل الحق في أجر من تاريخ تسلمه العمل .

ملخص الفتوى :

انه بالنسبة الى أوضاع العاملين الذين باسروا العمل بناء على قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة وقبل صدور القرار الوزاري بالتعيين فان الاصل طبقا للمادة ١٦ من قانون نظام العاملين المشار اليها أن تعتبر الاقدمية في الدرجة من تاريخ التعيين — الا أن للجهة الادارية أن تعتبر أقدمية العامل من وقت تسلمه العمل دون أن ينطوى قرارها في هذا الشأن على رجعية أو مخالفة لقوانين التوظيف لان أرجاع الاقدمية الى تاريخ تسلم العمل يعد بمثابة أفصاح عن المركز القانوني الذي نشأ للعامل بما انمقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من تاريخ تسلم العمل المحدد في قرارها ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذي يعول عليه في تحديد الاقدمية في الدرجة ، والقرار على هذا النحو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذي تم في صدد التعيين . كما أن تسلم العمل قبل صدور القرار بالتعيين يرتب للعامل حقا في الحصول على المرتب وذلك اعمالا لقاعدة مستقرة قوامها الاجر مقابل العمل ، وهي قاعدة اشارت اليها المادة ١٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة بنصها على أن « يستحق العامل مرتبه من تاريخ تسلمه العمل » .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى ما يأتي :

أولا :

أن قرار اللجنة الوزارية للقوى العاملة الذي يصندر بالتطبيق

للقانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ الذى مد العمل به بعد ذلك بقوانين لاحقه لا يعدو أن يكون قرار بالترشيح للتعين فى الوظائف * ولا تقوم راسطة التوظيف بين المرشح وبين الجهة التى رشح للتعين فيها الا اعتبارا من تاريخ صدور قرار التعين وفقا للاوضاع المقررة فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة واعتبارا من تاريخ صدور هذا القرار بالتعين يبدأ حساب الاقدمية مع مراعاة قواعد ضم مدد الخدمة السابقة *

ثانياً :-

أن القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٣ قد استنفد اغراضه فى مجال التعين باستيعاب من ورد ذكرهم فى مادته الاولى ، مع مراعاة أن قواعد القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٦٤ لا تفل بأحكام القانون المذكور ، فلكل مجاله الخاص سواء بالنسبة لوظائف الخريجين الذين تعينهم نصوصه أو بالنسبة لاختصاصات الجهة القائمة على تطبيق كل من القانونين *

ثالثاً :

انه لا يجوز أفراد أقدميات خاصة للمجندين تتميز عن أقدميات زملائهم من غير المجندين مع مراعاة حكم المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية الخاصة بالاولوية فى التعين *

رابعاً :-

أن الاصل هو اعتبار اقدمية العامل فى الدرجة من تاريخ التعين فيها — الا أن للجهة الادارية أن تعتبر العامل معيناً فى الوظيفة اعتباراً من تاريخ تسلمه العمل ، كما أن من حق العامل تقاضى مرتبه اعتباراً من هذا التاريخ

(ملف رقم ٢٤٦/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٩/١) ..

يمثل هذه المبادئ انتهت الجمعية العمومية فى فتاها الصادرة بذات الجلسة وذلك بالنسبة للعاملين فى القطاع العام (فتوى رقم ١٢٠٤ فى ١٩٧٠/٩/١٠) ..

سادسا : لارجعية في القرار الصادر باعتبار تاريخ التعيين راجعا الى تسلم العمل الذي سبق صدور القرار :

قاعدة رقم (٤٦٢)

المبدأ :

تراخى صدور القرار المثبت للتعين عن يوم تسلم العمل في الوظيفة — النص بقرار التعيين على أن يكون اعتبارا من تاريخ تسلم العمل بالفعل — لاينطوى على رجعية أو مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين — قرار التعيين انما استمد (مقوماته) من حقيقة الواقع ولا يعدو أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة — امتناع سحبه اذ هو قرار صحيح .

ملخص الحكم :

متى كان المدعى قد تسلم العمل بناء على تكليف الجهة الادارية التي يتبعها فان هذا التكليف في حقيقته لا يخرج عن كونه تنفيذا لما اتجهت اليه الجهة الادارية من تعيينه بمصلحة السجون فاذا تراخى بعد ذلك صدور القرار المثبت لتعيينه عن يوم تسلمه العمل في الوظيفة التي اسندت اليه فمن حقه أن تعتبر أقدميته في درجة هذه الوظيفة من وقت تسلم أعمالها دون أن يضار بسبب تراخى المصلحة المذكورة في اصدار قرار تعيينه . وبهذه المثابة فان القرار الصادر في ١٩٥٤/٧/٣ بتعيين المدعى بالدرجة السادسة الفنية العالية اعتبارا من ١٩٥٤/٥/١ تاريخ تسلمه العمل بمصلحة السجون يكون قد أفصح عن المركز القانوني الذي نشأ للمدعى بما أتمقدت عليه نية الادارة من تعيينه بها اعتبارا من التاريخ الذي حددته في قرارها ، ومن ثم فان هذا التاريخ هو الذي يعول عليه في تحديد بدء أقدمية المدعى في الدرجة ، وهو على هذا النحو يكون قد استمد مقوماته من حقيقة الواقع الذي تم في صدد تعيينه ، لاينطوى على مخالفة لحكم المادة ٢٥ من قانون الموظفين أو على رجعية ما بالنسبة للقرار الصادر بتعيينه اذ لا يعدو

أن يكون ذلك من قبيل القرارات المؤكدة الذي كشفت به الجهة الادارية عن حقيقة مركز المدعى القانوني . الذي ترتب له من يوم تسلم العمل بناء على تكليفه بذلك تكليفا باتا منجزا .

(طعن رقم ٩٣٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

سابعاً : مسوغات التعيين :

قاعدة رقم (٤٦٣)

المبدأ :

القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام قانون التوظيف — اجازته التعيين مع استكمال المسوغات خلال تسعة أشهر والا فصل الموظف — وجوب التفرقة بين المسوغ الذي يتوقف تقديمه على ارادة الموظف وذلك الذي يتطلب تدخلا من جانب الادارة — فصله اذا تأخر في تقديم المسوغ من النوع الأول وعدم فصله للتأخير في الثاني لسبب لا دخل لارادته فيه — أساس ذلك — مثال : بالنسبة لشهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ بوضع استثناء وقتي من بعض أحكام التوظيف — ينص في المادة الأولى منه على أنه لا يجوز خلال سنتين من تاريخ العمل بهذا القانون شغل الوظائف الخالية أو التي تظل في وزارات الحكومة ومصالحها وفي الهيئات والمؤسسات العامة ، دون اجراء امتحان المسابقة المنصوص عليه في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ ويجوز استيفاء مسوغات التعيين خلال التسعة شهور التالية للتعين ، بما ذلك شهادة التجنيد وثبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها طبقا للقانون ، والا اعتبر الموظف مفسوفا من الخدمة بمجرد انتهاء هذه المهلة دون استيفاء المسوغات . . .

والغرض الذى استهدفه المشرع من هذا القانون هو مد القطاع العام بالموظفين اللازمين له فى وقت مبكر رعاية لاستمرار سير المرافق العامة على الوجه المنشود . وقد توصل لتحقيق هذا الغرض بتضمين القانون الاعفاء من امتحان المسابقة وبتحديد مهلة مناسبة لاستيفاء مسوغات التعيين . ويبدو واضحا من ذلك أن تحديد تلك المهلة مقصود به الامكانيات التى تدخل فى نطاق هذا الالتزام وهى بالنسبة الى الموظف المسوغات التى يملك من ناحيته دون دخل من الادارة استيفاءها — ولا يمكن أن يكون قصد المشرع من ذلك المسوغات التى يكون للدائرة دخل أو رأى قاطع أو مساهمة فعلية فى أوضاعها أو فى اجراءاتها أو زمن استكمالها .

ومما يؤيد ما تقدم أن المشرع قد وضع جزء الفصل على من تسبب فى تأخير مسوغات التعيين ولا يمكن أن ينصرف ذلك الا الى وقوع تقصير من جانب الموظف يستأهل هذا الجزاء .

ويتعين لذلك التفرقة فى صدد تفسير نص المادة الاولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ — المشار اليه — بين المسوغات التى يلزم الموظف بتقديمها ، وبين المسوغات التى تتطلب تدخلا من جانب الإدارة كشهادة التجنيد وشبوت اللياقة الطبية أو الاعفاء منها . أما عن المسوغات الأولى فإنه يجب استيفاؤها خلال مدة التسعة شهور التالية لتعيين الموظف والا اعتبر مفصولا . أما مسوغات التعيين الأخرى — وهى التى يتطلب استيفاؤها تدخلا من جانب الإدارة — فإنه لا يسوغ القول باعتبار الموظف مفصولا لعدم استيفائها خلال المدة سالفة الذكر ، إذ لا يمكن تعليق مستقبله على استيفاء مسوغات لا يمكنه أن يستوفىها دون تدخل الإدارة فى ذلك ، ويكفى بالنسبة الى هذا النوع من المسوغات أن يكون الموظف قد أتخذ من جانبه اجراءات استيفاء تلك المسوغات خلال مدة التسعة شهور المذكورة ، دون ما تقصير منه ، ذلك أن المشرع — بتحديد مدة التسعة شهور المشار اليها لاستيفاء مسوغات التعيين خلالها — إنما هدف الى تحديد أجل معين حتى لا يتهاون الموظف فى استيفاء تلك المسوغات ، ولم يقصد الى تحديد أجل تعسفى يفصله الموظف بانقضائه ، ولو أن عدم استيفاء مسوغات التعيين خلال هذا الأجل يرجع الى سبب لا يرد له فيه .

ولذلك فاذا ثبت ان الموظف قد قام خلال فترة التسعة شهور التالية لتعيينه باتخاذ اجراءات استيفاء مسوغات التعمين — التي تتطلب تدخلا من جانب الادارة — كأن تقدم بطلب شهادة التجنيد ، أو وضع نفسه تحت طلب الجهة الطبية المختصة بتوقيع الكشف الطبي عليه ، ثم تراخت الجهة الادارية المختصة في استيفاء مسوغ التعمين ، الى ما بعد انتهاء فترة التسعة شهور المذكورة ، دون تقصير من جانب الموظف، فإنه لا يجوز فصله بالتطبيق لأحكام القانون رقم ٨ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر .

(متوى ٣٩٢ في ١٤/٤/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٤٦٤)

المبدأ :

التعمين تحت شرط فاسخ لا تعرفه نظم التوظيف — اعتبار القرار الجمهوري من لم يقدم مسوغات تعيينه في ميعاد تسعة أشهر مفصولا بحكم القانون — طريق من طرق انتهاء رابطة التوظيف — تاريخ الفصل في هذه الحالة — حسابه من انتهاء الميعاد المشار اليه .

ملخص الحكم :

لا محل للاخذ بما أورده الطعن من أن المدعى كان معينا تحت شرط فاسخ ذلك لأن نظم التوظيف لا تعرف التعمين تحت شرط من هذا القبيل ومادامت نية الادارة قد اتجهت أصلا الى تعمين المدعى في وظيفته وصدرت بذلك الاداة القانونية ممن يملكها فقد نشأ له مركز قانوني يتصل بالوظيفة العامة وما النص على اعتبار من لم يقدم مسوغات تعيينه في الميعاد القانوني مفصولا بحكم القانون الا طريق من طرق انتهاء رابطة التوظيف جزاء على التقاعس عن استيفاء ما تتطلبه الادارة من أوراق تتصل بصلاحيات موظفيها وتوافر الشروط المطلوبة في حقهم بحيث لا يمكن أن تستمر رابطة التوظيف اذا قصر الموظف في تقديم هذه المسوغات في الميعاد الذي حدده القرار الجمهوري — وغنى عن البيان

أن تاريخ الفصل يبدأ من انتهاء الميعاد الذى نص عليه القرار الجمهورى وهو التسعة شهور التالية لتاريخ التعيين .

(طمن رقم ١٣٩٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١١/٢٩)

ثامنا : قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على أية اجازات :

قاعدة رقم (٤٦٥)

المبدأ :

عدم جواز حصول العامل المعين على اجازات قبل استلام العمل .

ملخص الفتوى :

ان عدم تسلم العامل المعين عمله فى المهلة المحددة ، وهى لا تقل عن خمسة عشر يوما ولا تزيد على شهر ، يجعل قرار تعيينه كأن لم يكن ، وذلك ما لم يقدم عذرا تقبله السلطة المختصة . ومن ثم فإنه ترتبنا على ذلك لا يجوز النظر فى منح العامل المعين أية اجازات قبل تسلمه العمل ، وانما يجوز له الاحتفاظ بالوظيفة بعد فوات المهلة المشار اليها اذا قدم عذرا تقبله جهة الادارة .

(ملف رقم ٢٥٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٢/٢/١٦) .

الفصل السابع

التعيين تحت الاختبار

أولا : مجال إخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معينا لأول مرة :

قاعدة رقم (٤٦٦)

المبدأ :

المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة — مجال تطبيق حكمها
أن يكون الموظف معينا لأول مرة .

ملخص الحكم :

١ . أن المادة ١٩ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفني العالي والإداري ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الفني المتوسط في الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الكتابي في وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة ، وذلك مع عدم الإخلال بما جاء بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ ، ويكون التعيين في الوظائف المشار إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستنتقل على الأكثر ، فإن لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » . ومدة الاختبار هذه — على ما سبق أن قضت هذه المحكمة — هي فترة زمنية فعلية أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة وأشرفها المباشر لتمكن الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند اليه بما يستتبعه من مسؤوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرافق العامة . ويؤكد ضرورة قضاء هذه المدة بصفة فعلية تحت رقابة الحكومة ما نصت عليه المادة ١١ من المرسوم الصادر

في ١٢ من يناير سنة ١٩٥٣ باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة من أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار ، وذلك على النموذج الذي يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى للرئيس المباشر في نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه وأسانيده » .

ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون في مدة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نهائيا باتا ، بل أن بقاءه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقبضائه فترة الاختبار على مايرام ، أي أن موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقوف وظيفي معلق أثناء تلك الفترة ، إذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة إلا بعد قضاء فترة التعليق وانصمام موقف الموظف بقرار من الجهة الإدارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عديمها . وليس من شك في أن هذا كله لا يكون إلا في حالة تعيين الموظف لأول مرة .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٤٦٧)

المبدأ :

وضع الموظف تحت الاختبار لمدة سنة لا يكون إلا في حالة التعيين لأول مرة — إذا كان للموظف مدة خدمة سابقة تزيد عن الفترة الزمنية المقررة للاختبار فلا يستتبع ذلك وضعه مرة أخرى تحت الاختبار .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن نظام العاملين بالدولة تنص على أنه « فيما عدا المعينين بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسليمهم العمل ، وتقدر صلاحيتهم في خلال فترة الاختبار ، فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون إلى لجنة شئون العاملين فإن رأت صلاحيتهم

للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقتربت فصلهم من الخدمة ٠٠ الخ » ومدة الاختبار كما عنته المادة المذكورة هي فترة زمنية أراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الحكومة واشرافها المباشر لآمكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند اليه بما يستتبعه من مسئوليات وما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين لاتصاله بالمرق العام ، وموقف الموظف خلال تلك الفترة هو موقف وظيفي معلق ، اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق واتمام صلاحيته لتتقلد الوظيفة العامة ، وليس من شك أن هذا كله لا يكون الا في حالة تعيين الموظف لأول مرة فإذا كان للموظف مدة سابقة تزيد على الفترة الزمنية المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه فلا يستتبع ذلك وضعة مرة أخرى تحت الاختبار .

ومن حيث ان المدعى كان يعمل في الشركة العامة للأدوية اعتبارا من ١٩٥٧/٧/٢٤ ، ثم عين بوزارة الصناعة بالقرار رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٦٠ في ١٩٦٠/٤/٢٥ ، وقامت الوزارة المذكورة بإيفاده في بعثة علمية لصالحها ثم تبعت البعثة بعد ذلك الى وزارة البحث العلمي « المجلس الأعلى للعلوم » على النحو السالف بيانه ، ومن ثم فقد تحدد المركز القانوني للمدعى من ١٩٦٠/٢/٢٥ باعتباره موظفا عاما من العاملين بالجهاز الإداري للدولة ، واستمر كذلك حتى جاء من البعثة وتسلم عمله بوزارة البحث العلمي في ١٩٦٥/٢/١٥ ولا يقدح في ذلك صدور قرار بتعيينه من جديد في الدرجة السابعة الفنية اعتبارا من ١٩٦٥/٢/٢ لأن هذا القرار لا يتضمن تعيينا جديدا في مفهوم نص المادة ١٥ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإنما هو في حقيقته إعادة تعيين للمدعى في الدرجة التي حفظت له على سبيل التذكير بدليل قيام جهة الادارة بحساب مدة تعيينه في أقدمية الدرجة على ما سلف بيانه ، وقيام جهة الادارة بحساب هذه المدة لا يعدو أن يكون تطبيقا سليما لحكم القانون ، وآية ذلك أن المادة ٥٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي نصت على أن « تحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات من الموظفين والمجندين منهم في وظائفهم بميزانيات الوزارات والمصالح المختلفة ٠٠ وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجنيد في حساب المعاش والمكافأة وفي استحقاق العلاوة الدورية بالنسبة الى

المبعوثين من الموظفين والمجندين ٠٠ وقد ردد المشرع هذه المادة في المادة ٤٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، والتي تنص على أنه « تحفظ على سبيل التذكير لأعضاء البعثات من العاملين والمجندين وظوائفهم ويجوز شغل هذه الوظائف بصفة مؤقتة على أن تخلو عند عودتهم ٠٠ وتدخل مدة البعثة الرسمية والتجديد في حساب المعاش والمكافأة وفي استحقاق العلاوة أو الترقية بالنسبة الى المبعوثين من العاملين والمجندين منهم ٠٠ الخ كذلك فقد جاء نص كل من المادتين سالفتي الذكر متمشيا مع نص المادة ٣٧ من القانون ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم شروط البعثات والأجازات الدراسية والمنح ، اذ جرى نص المادة المذكورة بأن تحسب مدة الدراسة التي يمضيها الموظف في البعثة أو الأجازة الدراسية أو المنحة سواء أكانت داخل الجمهورية أم خارجها ضمن مدة خدمته ، وتراعى الأقدمية عند الترقية وفي استحقاق العلاوة كما تحسب في المعاش أو المكافأة ٠

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

قاعدة رقم (٤٦٨)

المبدأ :

القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ بشأن المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمال الى احدى درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — النقل في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل التعيين المبتدأ أو التعيين لأول مرة الذي كانت تنص عليه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساس ذلك — المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ — نتيجة ذلك — المستخدم الذي ينقل من احدى درجات كادر العمال الى الدرجة التاسعة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وكان قد انقضى عند نقله مدة تزيد على مدة الاختبار ثبت خلالها صلاحيته لم تصد الادارة بحاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار لتثبيت صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل — يترتب على ذلك عدم جواز تخطيه في حركة الترقيات التي تهل بعد نقله ٠

ملخص الحكم :

أنه باستظهار حالة المدعى يتبين أنه بعد حصوله على شهادة اتمام الدراسة الابتدائية عام ١٩٥٣ عين عسكري متطوع بمصلحة السواحل بالاسكندرية اعتباراً من ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ بمرتب شهرى قدره ستة جنيهات اعتباراً من هذا التاريخ وتدرجت علاواته في هذه المصلحة الى أن بلغ ٧ جنيهات اعتباراً من أول يولييه سنة ١٩٦٠ وكان قد ندب منذ مايو سنة ١٩٥٤ للعمل بمجلس الدولة سكرتيراً قضائياً للمحكمة الإدارية بالاسكندرية ثم نقل الى مجلس الدولة في أول مايو سنة ١٩٦٠ بموظفة باليومية فئة ٣٠٠/٣٢٠ مليماً بأجر يومية مقداره ٣٢٠ مليماً يومياً . وبتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ بموجب قرار أمين عام مجلس الدولة رقم ٣٢ عين على الدرجة التاسعة (١٠٨/٧٢) جنيتها بمابهية قدرها ستة جنيهات عدلت الى ثمانية جنيهات اعتباراً من تاريخ تعيينه وذلك بالقرار رقم ١٠١ الصادر في أول ابريل سنة ١٩٦٤ عملاً بالقانون رقم ١١٠ سنة ١٩٦٣ ثم صدر قرار رئيس مجلس الدولة رقم ٣٢٢ بتاريخ ٨ من نوفمبر سنة ١٩٦٤ بضم مدة خدمته السابقة التي قضاها في مصلحة السواحل الى خدمته بالمجلس في الدرجة التاسعة . ونص قرار تعيينه بالدرجة التاسعة المشار اليه على أنه تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر وكان منذ نقله الى مجلس الدولة مستمراً في عمله السابق الذي كان يباشره أثناء نديه للمجلس وهو سكرتير للمحكمة الادارية أو في عمل مثيله بإدارة الفتوى .

ومن حيث أنه لما كان قد صدر بتاريخ أول سبتمبر سنة ١٩٦٣ القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣ بأن مرتب المستخدمين الذين ينقلون من كادر العمال الى احدى درجات الكادر ، وعمل به اعتباراً من سبتمبر سنة ١٩٦٣ . بتاريخ نشره بالجريدة الرسمية ونصت المادة (١) منه على أن يمنح المستخدم الذي ينقل من كادر العمال الى احدى درجات كادر العمال الى احدى درجات الكادر ، وعمل به اعتباراً من سبتمبر في خمسة وعشرين يوماً أو أول مربوط الدرجة التي عين فيها أيهما أكبر بشرط ألا يتجاوز نهاية مربوط هذه الدرجة ومن ذلك يتضح أن القانون قد وصف صراحة الحاق المستخدم الشاغل لاحدى درجات

كادر العمال بالكادر العام بذات الجهة التي يعمل بها بوصفه النقض ورتب عليه آثار النقل في مقدمة هذه الآثار - احتفاظ المنقول بمرتبه الذي كان يتقاضاه اذا زاد على أول مربوط الدرجة التي عين عليها وفي هذا تقول المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر ٥٥. فصيلا عن أن هذه الحالة وأن وصفت بأنها تعيين لا أنها تتضمن جانبها من النقل لأن رابطة الموظف بالدولة لم تنقسم * « وعلى ذلك فان مثل هذا التعيين لايعتبر من قبيل التعيين المبتدأ. أو التعيين لأول مرة الذي كانت تعنيه المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والتي كانت تنص على أنه : « يكون التعيين لأول مرة في أول الدرجات ٥٥. ويكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فإذا لم يتم إلجوظ مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته *

وعلى ذلك فان المستخدم الذي ينقل من احدى درجات كادرالعمال الى الدرجة التاسعة في أدنى درجات الكادر الكتابي. وفقا لحكم القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٣. وكان قد انقضى عند نقله مدة تزيده على مدة الاختبار ثبت خلالها صلاحيته فلا تعد بالادارة حاجة بعد ذلك الى وضعه تحت الاختبار للتعيين صلاحيته بادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل هذا النقل *.

ومن حيث أن ماتقدم ينطبق على حالة المدعى فلا يكون من السائغ قانونا أن يوضع تحت الاختبار عند نقله من كادر العمال الى الدرجة التاسعة بالكادر الكتابي في ذات العمل الذي ظل يمارسه مدة عمله بمجلس الدولة بعد نقله على احدى درجاته العمالية وحتى وضعه على الدرجة التاسعة به وهي مدة تزيده على الستين وهي الحد الاعلى لفترة الاختبار * وعلى ذلك يكون قرار تعيينه رقم ٣٢ الصادر بتاريخ ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ غير ذي اثر فيما نص عليه من وضعه تحت الاختبار *.

ومن حيث أن السبب الذي حملت عليه الادارة تخطي المدعى في الترقية الى الدرجة الثامنة بموجب قرار مجلس الدولة رقم ٧٣

الصادر في ١٨ من مارس سنة ١٩٦٤ اعتبارا من تاريخ نفاذه في ٩ من مارس سنة ١٩٦٤ هو أنه كان تحت الاختبار عند صدور القرار المذكور واذ كان الثابت على نحو ما تقدم أن المدعى لم يكن كذلك وقت صدور هذا القرار وكان القرار المذكور قد تضمن ترقية زملاء له أحدث منه في أقدمية المرتبة التاسعة فإن هذا القرار يكون قد صدر مخالفا للقانون حقيقا بالالغاء فيما تضمن من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة الثامنة الكتابية واذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بغير ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون مما يستوجب الحكم بالغاءه .

(طعن رقم ٣٣٠ لسنة ١٩ ق - جلسة ١٩٧٨/٤/١)

قاعدة رقم (٤٦٩)

المبدأ :

خضوع الموظف لشرط فقد فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حتى في حالة ضم مدة الخدمة السابقة - يستثنى من ذلك حالة قضاء مدة الخدمة السابقة في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة ، وهي ذات الدرجة والوظيفة التي يعاد التصيين فيها ، وبشرط قضاء فترة الاختبار بنجاح ، وثبوت الصلاحية .

ملخص الفتوى :

استقر القضاء الإداري على أن حساب مدد الخدمة السابقة في الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة لا يغني عن قضاء فترة الاختبار مهما استطالت تلك المدد وذلك لانه لا ارتباط بين جواز حساب مدد عمل سابقة سواء في الحكومة أو في المؤسسات أو في الأعمال الحرة وبين تعيين الموظف لأول مرة تحت الاختبار طبقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه ، فكلما عين الموظف لأول مرة في إحدى الوظائف المبينة بهذه المادة تعين أن يكون تعيينه تحت الاختبار حتى ولو حسبت له مدة خدمة سابقة ، ولا يستثنى من ذلك الا في حالة ما اذا كانت مدة الخدمة السابقة قد قضيت في إحدى

الوظائف الداخلة في الهيئة وفي ذات الدرجة والوظيفة التي يعاد تعيين الموظف فيها ويكون قد سبق أن أمضى فترة الاختبار بنجاح ، ففي هذه الحالة لا يجوز اخضاع الموظف لفترة الاختبار مرة أخرى بعد أن ثبتت صلاحيته في مدة عمله السابقة .

(مئوى ٧١٠ في ١/٨/١٩٦٥)

ثانيا : الى أى مدى يشترط قضاء فترة اختبار اذا لم يكن التعيين لأول مرة :

قاعدة رقم (٤٧٠)

المبدأ :

موظف معين تحت الاختبار — ضم مدة خدمة سابقة له وتعديل اقدميته بالنسبة — أعمال اثر هذا الضم في الترقية بالادمية او الاختيار — لا يكون الا بعد قضاؤه فترة الاختبار على مايرام وثبوت صلاحيته فيها .

ملخص الحكم :

اذا ضمت مدة خدمة سابقة الى موظف معين تحت الاختبار تطبقا للمادة ٣٤ من قانون نظام موظفي الدولة فان أعمال اثر هذا الضم في الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة اليه لا يكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء في الوظيفة بعد قضاؤه فترة الاختبار على مايرام ، وليس من شأن التسوية التي تتم في هذه الحالة أن يتعدى اثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط أو القواعد المقررة للترقية ، أو انشاء قرينة قاطعة في صالح الموظف على اكتسابه في العمل السابق غير الحكومي خيرة ومرانا في عمله الجديد الحكومي ولو على خلاف الواقع . وجملة القول أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك ، كما أن التسويات التي تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية أن هي الا تسويات فرضية ، ولا تعارض بين

المجالين ، وغاية الأمر أن أعمال المجال الثانى بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج أثره الا بعد انحصام الوضع فى المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء فى الوظيفة . وعلى مقتضى ماتقدم فليس للموظف الذى مازال فى فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته فى الدرجة بضم مدة خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية سواء بالأقدمية أو بالاختيار قبل قصائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها ، إذ أن بقاءه فى الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية ، كما أن المفروض فى المرشحين للترقية من الدرجة السادسة فى الكادرين الفنى والعالى والادارى (وهى التى تخضع ابتداء لنظام الاختبار) الى الدرجة التالية أن يكونوا جميعا فى مركز متساو من ناحية استقرار بقائهم فيها ، وهذا لا يتأتى الا بعد انحصام الموقف الملحق وثبوت صلاحيتهم جميعا بعد قضاء فترة الاختبار حسبما تقدم .

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ ق - جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

قاعدة رقم (٤٧١)

المبدأ :

إعادة تعيين موظف - فصله من الخدمة خلال المستتين التاليتين لإعادة تعيينه بمقولة أنه لم يتم فترة الاختبار على وجه مرض - مخالفة ذلك للقانون .

ملخص الحكم :

متى كانت إعادة المدعية الى الخدمة لا تعتبر تعيينا جديدا يستتبع وضعها تحت الاختبار ، بل استمرار لخدمتها السابقة ، فإنه لا يغير من ذلك ما نص فى قرار تعيينها من وضعها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الاكثر بالتطبيق لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، ومن ثم يكون قرار فصل

المدعية من الخدمة استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة ١٠ من القانون
سالف الذكر قد صدر مخالفا للقانون .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧) .

قاعدة رقم (٤٧٢)

المبدأ :

اعادة تعيين موظف له مدة خدمة سابقة — لاتعتبر تعيينا جديدا —
عدم سريان حكم المادة ١٩ من قانون موظفي الدولة بشأن مدة الاختبار
في حقه — مدة الخدمة السابقة التي قضاهها الموظف — كفايتها لتقدير
صلاحيته للوظيفة بما يقضى عن وضعه تحت الاختبار .

ملخص الحكم :

اذا كان للموظف مدة خدمة سابقة تزيد على الفترة الزمنية
المقررة للاختبار ثم أعيد تعيينه ، فان هذا التعيين لايعتبر تعيينا جديدا
في حكم المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة يستتبع وضع الموظف
تحت الاختبار مرة أخرى ، ذلك أن صلاحية الموظف في هذه الحالة
للوظيفه قد ثبتت خلال فترة تعيينه الأول ، ولم تعد الادارة بعد ذلك
في حاجة لوضعه تحت الاختبار مرة أخرى لتبين صلاحيته للقيام بأغناء
الوظيفة ، مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له فعلا قبل ذلك ، وممنا
يؤكد أن اعادة الموظف الى الخدمة لا تعتبر تعيينا جديدا مانصت عليه
الفقرة الاولى من المادة ٢١ من القانون المشار اليه من أن « يمنح الموظف
عند التعيين أول مربوط الدرجة المقررة للوظيفة أو المربوط الثابت على
الوجه الوارد بجدول الدرجات والمرتبات الملحق بهذا القانون ٥٧٠ » .
ثم مانصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من أنه « اذا كان للمعينين
في الخدمة مدد عمل في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال
للحرة المشار اليها في المادة السابقة حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها
في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة وفقا للشروط والاوزاع التي
يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير الملائنة

والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين ٥٠ » ، وقد بين قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ أحكام وشروط ضمه مدة الخدمة السابقة ، وجاء بالبند الثانى من هذا القرار أن مدد الخدمة السابقة في الحكومة تصيب كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة ، كما جاء بالبند الرابع منه « تقدر الدرجة والمرتب عند عمل حساب مدد الخدمة السابقة على أساس ما كان يستحقه الموظف من مرتب ودرجة في التاريخ الفرضى لبداية خدمته على أساس مؤهله العلمى وطبيعة الوظيفة في ذلك التاريخ وافترض ترقيته كل خمس سنوات ، من المدة المحسوبة » ، ثم صدر بعد ذلك قرار رئيس الجمهورية في ٢٠ من فبراير سنة ١٩٥٨ في شأن حساب مدد العمل السابقة في تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ، ناصا في البند ١ من المادة الثانية منه على أن « مدد العمل السابقة في الحكومة أو في الاشخاص الادارية العامة ذات الميزات المستقلة تصيب كاملة ، سواء كانت متصلة أو منفصلة متى كانت قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين الموظف فيها وفي نفس الكادر » . ولم يقيد قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ولا القرار الجمهورى الصادر في ٢٠ من فبراير سنة ١٩٥٨ المشار اليهما حصول الضم بأى قيد خاص بفترة انقطاع الموظف عن عمله الحكومى ، على خلاف قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ٣٠ من يناير سنة ١٩٤٤ و ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ ، اذ اشترط الأول الا تزيد مدة ترك العمل على سنتين ، واشترط الثانى الا تزيد تلك المدة على خمس سنوات ، وكشفت المذكرة الايضاحية للقرار المذكور عن الحكمة من ضم مدد الخدمة السابقة ، فذكرت « أنها تقوم على فكرة أساسية هي الافادة من الخبرة التي يكتسبها المرشح خلال المدة التي يقضيها ممارسا لنشاط وظيفى أو مهنى سابق على تعيينه بالحكومة أو إعادة تعيينه بها ، تلك الخبرة التي ينعكس أثرها على وظيفته الجديدة ، الأمر الذى يقتضى عدم اهدار هذه المدة عند تعيينه في الحكومة ، ولذلك فقد أصدر مجلس الوزراء في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ القواعد والشروط التي يجب على أساسها حساب تلك المدد » . وهذه الخبرة التي يفترض الشارع أن المرشح للتعيين قد اكتسبها خلال فترة عمله السابق سواء في الحكومة أو خارجها تتناق مع وضعه عند إعادة تعيينه في خدمة الحكومة تحت الاختبار ،

اذ افترض الشارع أن مدة الخدمة السابقة قد اكسبته الصلاحية اللازمة للتعيين ، بما يغنى بعد ذلك عن وضعه تحت الاختبار ، مادام المقصود من الاختبار هو التحقق من صلاحية الموظف للاضطلاع بمهام وظيفته .

(طعن رقم ٨٢ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٦/٢٧)

قاعدة رقم (٤٧٣)

المبدأ :

تعين موظف له خدمة سابقة باليومية على احدى الوظائف الداخلة في الهيئة — عدم جواز قياس حالته على حالة موظف أعيد تعيينه في ذات الوظيفة الدائمة وبدرجته السابقة — تعيين الأول تحت الاختبار وفقا لحكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ دون الثاني الذي قضى فترة الاختبار عند تعيينه الأول .

ملخص الحكم :

أن الحكم المطعون فيه اذ قضى بإلغاء القرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة لعدم قضائه مدة الاختبار على مايرام قياسا على الحالة التي فصلت فيها هذه المحكمة في الطعن رقم ٨٢ لسنة ٤ قضائية بجلسته ٢٧ من يونية سنة ١٩٥٩ يكون قد بنى قضاءه على قياس وقع على غير محل ذلك أن الحالة التي غصلت فيها المحكمة في الطعن المذكور انما هي حالة مدرسة كانت معينة في الدرجة السادسة وقضت مدة الاختبار في هذه الوظيفة فعلا على مايرام ثم استقالت وبعد فترة أعيدت الى ذات الوظيفة والدرجة بعد الإطلاع على تقاريرها في مدة خدمتها السابقة والتي سبق أن قضت مدة الاختبار فيها فلم يكن من السائغ عند اعادتها الى ذات الوظيفة والدرجة وضعها تحت الاختبار مرة أخرى ، ذلك أن وضع الموظف تحت الاختبار لا يكون الا عند تعيينه لأول مرة ، أما الحالة المروضة موضوع الطعن الحالي فان المدعى ما كان يوما معيناً في وظيفة من الوظائف داخل الهيئة قبل تعيينه في مصلحة الضرائب في الدرجة الثامنة بعد اجتيازه امتحان المسابقة الذي

عقده ديوان الموظفين ، ومدة خدمته السابقة انما كانت على درجة من درجات كادر العمال لا ينطبق عليها حكم المادة ١٩ من قانون نظام الموظفين ، ولا يغير من الامر شيئا أن يكون له الحق في ضمها كلها أو بعضها طبقا للمادة ٢٤ من هذا القانون والقرار الجمهوري الصادر بتنفيذها .

(ملن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٤٧٤)

المبدأ :

الموظفون المعينون على وظائف دائمة — سريان الاحكام الخاصة بفترة الاختبار المنصوص عليها في الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم في هذه الوظائف — عدم سريانها على مدة الخدمة السابقة التي يقضونها في غيرها من الوظائف — لا يغير من ذلك جواز ضمها كلها أو بعضها في تقدير الدرجة أو المرتب أو أقدمية الدرجة وفقا للقواعد المقررة في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

مما لا يحتمل الجدل أن أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة لا تمتد الى عمال اليومية سواء منهم من كانت تسرى عليه أحكام كادر العمال أو غيرهم ، وانما تسرى عليهم أحكامهم الخاصة . فعذا القانون انما وضع لتسرى أحكامه على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين والمستخدمين الخارجين عن الهيئة ولكل من هاتين الطائفتين أحكام خاصة فصلها القانون المذكور ، ومادام الامر كذلك فان الاحكام الخاصة بمدة الاختبار التي نص عليها القانون المذكور في المادة ١٩ منه مقصور تطبيقها على الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء كانوا مثبتين أو غير مثبتين الذين تسرى عليهم أحكام الباب الأول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عن مدة خدمتهم التي يقضونها في هذه الوظائف دون غيرها من المدد التي يقضونها في غير هذه الوظائف الدائمة حتى ولو كان من الجائز حسابها كلها أو

بعضها في تقدير الدرجة أو المرتب وأقدمية الدرجة طبقاً لأحكام المادة ٢٤ من القانون سالف الذكر والقرار الجمهوري الصادر بتنفيذاً لها إذ لا ارتباط بين جواز حساب مدد عمل سابقة سواء في الحكومة أو في المؤسسات أو الأعمال الحرة في تقدير الدرجة أو المرتب أو أقدمية الدرجة وبين تعيين الموظف لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وسنتين على الأكثر في وظائف الكادرين العالي والاداري والكادرين الفني والمتوسط والكتابي طبقاً لما تقتضيه المادة ١٩ من القانون المشار إليه ، ذلك أن لكل من المادتين ١٩ ، ٢٤ من قانون الموظفين مجالها ، ومادام أن فترة الاختبار فترة زمنية فعلية أراد المشرع أن يظل الموظف في أثناءها تحت رقابة الحكومة وإشرافها المباشر لتمكن الحكم على مدى صلاحيته للقيام بالعمل الحكومي المسند إليه بما يتطلبه من استعداد وتأهيل خاصين فإن هذه المدة يجب أن يقضيها الموظف بصفة فعلية في ذات الوظيفة الداخلة في الهيئة التي يعين أو يعاد تعيينه فيها بصرف النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل سابقة يجوز حسابها في تقدير الدرجة والمرتب أو أقدمية الدرجة .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٢)

قاعدة رقم (٤٧٥)

المبدأ :

المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — القصد منها — الوقوف على مدى صلاحية الموظف الذي يعين لأول مرة في أدنى الدرجات بخدمة الحكومة — انقضاء هذه الحكمة في حالة موظف له مدة خدمة سابقة تربو على السنتين وثبتت صلاحيته للعمل ، ثم أعيد تعيينه في ذات الكادر وبنفس الدرجة — أساس ذلك وأثره : بطلان قرار فصله وفقاً لنص المادة ١٩ سالف الذكر .

ملخص الحكم :

أن فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة (١٩) من القانون ٢١٠

لسنة ١٩٥١ انما القصد منها الوقوف على مدى استعداد الموظف ، الذى يعين لأول مرة فى أدنى الدرجات بخدمة الحكومة ، للوظيفة التى عين فيها ، فإذا كان لهذا الموظف مدة خدمة سابقة فى الحكومة تربو على السنتين وثبتت صلاحيته للعمل ثم أعيد تعيينه فى ذات الكادر وببنفس الدرجة فان الحكمة التى تغياها المشرع من وضع الموظف تحت الاختبار تكون منتفية فى هذه الحالة .

ومن حيث أن الحال فى شأن المدعى وأن كان قد عين بالطريقة التى تتبع فى التعيين بخدمة الحكومة لأول مرة الا أن ذلك لاينفى أن له خدمة سابقة فى الحكومة تربو على السنتين وانتهت بالاستقالة ، فلا يجوز إذن أن يعاد اختباره طبقا للمادة (١٩) المشار إليها طالما أن تعيينه الأخير هو فى حقيقته إعادة تعيين فى نفس الكادر وذات الدرجة التى كان معينا عليها من قبل ولا خلاف فى طبيعة العمل السابق عنه فى العمل اللاحق ، فتعيينه السابق كان على الدرجة الثامنة بالكادر الكتابى وكذلك كان تعيينه الأخير وكان هذا التعيين فى ظل قانون لا يعرف سوى الدرجات الحالية موزعة بين الكادرات الأربعة ، والمدعى حاصل على دبلوم التجارة المتوسطة ، وكان على جهة الادارة أن تضعه فى العمل الذى يتفق وتخصصه من بداية تعيينه وهذا ما فعلته أخيرا .

ومن حيث أن المادة (١٩) من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ هى استثناء من الأصل وقيد وضعه الشارع على من يعين لأول مرة بخدمة الحكومة وفى أدنى الدرجات ومن ثم فلا يجوز التوسع فيه ولا حملته على غير ما هدف اليه المشرع وكان على جهة الادارة حيال المدعى أن تسلك الطرق المعتادة المنصوص عليها فى القانون لانتهاء خدمة الموظف فان هى لجأت فى الحالة المعروضة الى فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة (١٩) المشار إليها فقد أخطأت تطبيق القانون تطبيقا صحيحا مما يعيب القرار الصادر بالفصل ويبطله وذلك على الأساس الذى قام عليه .

(طعن رقم ٦٤٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/٥)

قاعدة رقم (٤٧١)

المبدأ :

ضم مدة خدمة سابقة في الحكومة تزيد على فترة الاختبار —
عدم اعتبار ذلك تعيينا جديدا في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ — الاعفاء من قضاء فترة الاختبار في هذه الحالة — منوط
بتوافر شرطين : الأول — تعيين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر،
والثاني — أن يكون التعيين في ذات الوظيفة أو في الأقل في وظيفة
متفقة في طبيعتها مع الوظيفة الجديدة — تخلف هذين الشرطين أو
أحدهما — يجعل إعادة التعيين تعيينا لأول مرة في حكم المادة ١٩ سالفة
الذكر .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان من المقرر أنه إذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة
في الحكومة تزيد على فترة الاختبار ، ثم أعيد تعيينه فيها ، فإن هذا
لا يعتبر تعيينا جديدا في حكم المادة ١٩ إلا أن هذا التقييم ليس على
إطلاقه بل يجد حده الطبيعي في لزوم أن تقضى مدة الخدمة السابقة
في ذات الوظيفة أو الدرجة الداخلة في الهيئة التي يعين فيها الموظف
أو يعاد تعيينه فيها بقطع النظر عما عسى أن يكون له من مدد عمل
سابقة يجوز حسابها في تقدير الدرجة والمرتب أو أقدمية الدرجة ذلك
أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدة الخدمة
السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك — وينبنى على الأيضاح السالف
أن هناك شرطين ينبغي توافرها حتى يعفى الموظف من قضاء فترة
اختبار جديدة أولها أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر
وثانيهما أن يكون تعيينه الجديد في ذات الوظيفة أو في الأقل أن تكون
الوظيفة السابقة متفقة في طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة ، فإن تخلف
الشرطان المذكوران كلاهما أو أحدهما فإن تعيين الموظف في الوظيفة
الجديدة يعتبر تعيينا لأول مرة في حكم المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة
١٩٥١ سالفة الذكر ، ويتعين على الموظف أن يقضى فترة اختبار جديدة

لقيام الموجب لها لتوافر الحكمة التى تغياها الشارع من وراء تقرير فترة الاختبار .

(طعن رقم ١٠١٦ - لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

قاعدة رقم (٤٧٧)

المبدأ :

وضع الموظف المعين لأول مرة فى المرتبة الرابعة من الوظائف العالية ، تحت الاختبار فى الفترة الزمنية المقررة قانونا - يستوى فيه الموظف الذى يعين أول مرة فى خدمة الحكومة أو ذلك الذى يكون له مدة خدمة سابقة متى كانت فى غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت هذه المدة فى حساب أقدمية الدرجة العالية - لكل من نظام الاختبار وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه - ثبوت أن للموظف مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالى قضيت بالحكومة وتحت رقابتها وإشرافها اضطلع خلالها بأعمال هى بمينها أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها يعفيه من فترة الاختبار متى كانت المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار - اختلاف الكادرين لا يمكن أن ينفى حقيقة الواقع فى مثل هذه الحالة - تخطيه فى الترقية بالأقدمية على أساس أنه لم يكن قد أمضى فترة الاختبار - غير جائز .

ملخص الحكم :

أنه ولئن كان الاصل طبقا للقواعد المتقدمة هو وضع الموظف المعين لأول مرة فى المرتبة الرابعة من الوظائف العالية تحت الاختبار فى الفترة الزمنية المقررة قانونا لامكان الحكم على مدى صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة المسندة اليه لا يختلف فى ذلك الموظف الذى يعين أول مرة فى خدمة الحكومة أو ذلك الذى يكون له مدة خدمة سابقة متى كانت فى غير كادر الوظائف العالية ولو ضمت له تلك المدة فى حساب أقدمية الدرجة العالية التى عين لها لأول مرة ، وذلك لان لكل من نظام الاختبار وقواعد ضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه - لئن كان هذا هو الاصل مما يستتبع امتناع ترقية مثل هذا الموظف خلال

فترة الاختبار وقبل أن يستقر وضعه بالقرار الذي يصدر بتقرير صلاحيته للقيام بأعمال الوظيفة التي عهد بها إليه ، إلا أنه إذا تبين أن الموظف الذي كان له مدة خدمة سابقة قبل تعيينه بالكادر العالي قد قضى هذه المدة في خدمة الحكومة وتحت رقابتها وأشرافها مطلقاً بأعمال هي بعينها أعمال الوظيفة الجديدة وعلى نفس مستواها ومسئوليتها وكانت تلك المدة السابقة تزيد على المدة المقررة للاختبار فإنه لا يتصور في هذه الحالة أخضاع مثل هذا الموظف لنظام الاختبار للتحقق من صلاحيته للقيام بأعمال ثبت بالفعل صلاحيته للقيام بها لأن صلاحية الموظف في هذه الحالة للقيام بأعمال الوظيفة الجديدة التي هي ذات أعمال الوظيفة السابقة تكون قد ثبتت خلال فترة خدمته السابقة ولم تعد بالادارة حاجة بعد ذلك إلى وضعه تحت الاختبار لتبين صلاحيته مادامت هذه الصلاحية قد ثبتت له بالفعل قبل ذلك .

(طعن رقم ٩٠٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٢)

قاعدة رقم (٤٧٨)

المبدأ :

مناط الإعفاء من الاختبار توافر شرطين : أن يعين في ذات الدرجة وذات الكادر — وأن يعين في ذات الوظيفة أو في وظيفة متفقة في طبيعتها مع وظيفته اللاحقة — مثال .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأنه ولئن كان من المقرر أنه إذا كانت للموظف مدة خدمة سابقة في الحكومة تزيد على فترة الاختبار ثم أعيد تعيينه بها ، فإن هذا لا يعتبر تعييناً جديداً في حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ إلا أن هذا التعميم ليس على إطلاقه بل يجب حده الطبيعي في لزوم أن يقضى مدة الخدمة السابقة في ذات الوظيفة أو الدرجة التي يعين فيها الموظف أو يعاد تعيينه فيها ذلك أن

نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب أعماله فيه كذلك وأنه لذلك يجب توفر شرطين حتى يعفى الموظف من قضاء فترة اختبار جديدة أولهما أن يعين الموظف في ذات الدرجة وفي ذات الكادر وثانيهما أن يكون تعيينه في ذات الوظيفة أو في الأقل أن تكون الوظيفة السابقة متفقة في طبيعتها مع الوظيفة اللاحقة .

ومن حيث أنه باستظهار حالة المدعى يبين أنه قد أعيد تعيينه في الدرجة السادسة الادارية بالكادر العالي وهي الدرجة ذاتها التي كان مميّنا عليها بوزارة العدل وفي الكادر ذاته كما وأن عمله في الوظيفة التي كان يشغلها وهي وظيفة أمين سر يتمثل في القيام بأعمال قلم الحفظ والمطالبة وهي لا تختلف في طبيعتها مع أعمال وظيفته الجديدة التي تنصب على مراجعة الاستثمارات المقدمة من صاحب العمل على المستندات التي تثبت بدء نشاطه واستخراج شهادات التأمين على السيارات خاصة وأن أعمال الوظيفتين تدخل في الاطار العام للوظائف الادارية ذات الطابع المتماثل ويؤيد ذلك أن الجهة الادارية التي أعيد تعيينه بها اعتدت بهذا المفهوم فلم تر وجها لقضاء المدعى لفترة اختبار جديدة لا تقل عن سنة فأصدرت قرارا في ٤ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ برقم ٦٨٠ لسنة ١٩٦٤ بترقيته الى الدرجة السادسة الادارية (نظام جديد) بعد أقل من أربعة شهور من تاريخ إعادة تعيينه بها .

(طعن رقم ٥٦٠ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٣/٢/٢٥)

ثالثا : الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار :

قاعدة رقم (٤٧٩)

المبدأ :

تعيين الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز — لايعتبر تعيينا نهائيا باننا ، بل هو تعيين تحت الاختبار وفقا لنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة — أساس ذلك أن هذا التعيين لا يعتبر إعادة تعيين وإنما هو

تعيين لأول مرة ، وإن ضم سنة الامتياز الى مدة الخدمة يعتبر تسوية فرضية ليس من شأنها أن يتعدى أثرها الى تعطيل الحكمة التي قسام عليها نص المادة ١٩ سالف الذكر .

ملخص الحكم :

إذا كان الطبيب قد عين لأول مرة في وزارة الصحة ، فإن تعيينه يدخل في نطاق تطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . ومقتضى ذلك أن تعيينه لا يكون في مدة الاختبار المنصوص عليها في المادة المذكورة نهائياً باتاً . والقول بأن تطبيق المادة المشار إليها قد انتهى موعده بالنسبة للمدعي لأن له مدة خدمة سابقة تضاف الى خدمته بوزارة الصحة وهي المدة التي قضاها كطبيب امتياز ، هذا القول يبدو غير صحيح ، لأن تعيينه في وزارة الصحة بعد انتهائه سنة الامتياز لا يبدو أنه إعادة تعيين ، وإنما يبدو تعييناً لأول مرة . ولأنه إذا صح أن سنة الامتياز تضم الى مدة خدمته في وزارة الصحة ، فإنه ليس من شأن هذه التسوية الفرضية أن يتعدى أثرها الى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ سالف البيان ، أو انشاء قرينة قاطعة في صالح الموظف على اكتسابه الصلاحية للبقاء في الوظيفة ، فنظام الاختبار له مجاله الواجب اعماله فيه . ولضم مدة الخدمة السابقة مجال آخر . واعمال المجال الآخر بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار لا ينتج أثره الى بعد انحصام الوضع في المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

(طعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١/١٦)

رابعاً : الموظف المبعوث لا يوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثة :

قاعدة رقم (٤٨٠)

المبدأ :

... مساواة الموظف المبعوث من كل الوجوه بالموظف القائم زملاً على اعباء الوظيفة — استمرار ايفاد الموظف المبعوث في بعثته الى ما بعد

انتهاء فترة الاختبار المقررة قانونا يحمل في طياته توافر التأهيل والاستعداد اللازمين لتحمله. مسئولية الوظيفة العامة — لا مجال لاشتراط وضعه تحت الاختبار بعد عودته من البعثة .

ملخص الحكم :

... ومقتضى هذه النصوص هو اعتبار الموظف عضو البعثة شاغلا للدرجة خلال مدة البعثة وحساب هذه المدة في الأقدمية وفي استحقاق العلاوة وفي الترقية ، ومن ثم يكون المشرع قد ساواه من هذه الوجوه بالموظف القائم فعلا على اعباء الوظيفة ، كما أن استمرار ايفاد الموظف للبعوث في بعثته الى ما بعد انتهاء فترة الاختبار المقررة قانونا يحمل في طياته توافر التأهيل والاستعداد اللازمين لتحمله مسئولية الوظيفة العامة مما لا يدع مجالا بعد ذلك لاشتراط وضعه تحت الاختبار في الوظيفة التي يقوم عليها بعد عودته من البعثة حتى يمكن النظر في توقيته . وبناء على ذلك وإذ كان القرار المطعون فيه قد تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة في القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استنادا الى أنه لم يكن قد أمضى بعد فترة الاختبار فإن القرار المذكور يكون قد جاء مخالفا للقانون . وإذ كان الحكم المطعون فيه قد قضى بالنقض ذلك القرار فيما تضمنه من تخطى المدعى في الترقية الى الدرجة السادسة فإنه يكون قد أصاب صحيح القانون مما يتعين معه رفض الطعن والزام الجهة الادارية مصروفاته .

(طعن رقم ١٠٥٦ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٧٨/١/٢٨)

خامسا : تعيين أحد مدرسي التعليم الخاص يخضع لقضاء فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٤٨١)

المبدأ :

تعيين لأول مرة — تعيين أحد مدرسي المدارس الخاصة المعانة بالحكومة — خضوعه لقضاء فترة الاختبار .

ملخص الفتوى :

ان المتظلمة قضت مدة عملها السابقة بمدرسة خاصة معانة بالتلميذ ، والمدرسة الخاصة المعانة بالتلميذ - طبقا لأحكام قوانين التعليم الخاص المتعلقة - تعتبر مؤسسة خاصة مملوكة لأفراد أو جماعات وغير مملوكة للدولة ، وموظفو هذه المدارس لا يعتبرون موظفين عموميين وإنما يرتبطون بأصحاب المدارس بمقتضى عقود عمل فردية تخضع لأحكام قانون العمل ومن ثم لا تتوافر في هذه الحالة الشروط اللازمة لتوافرها لخدم خضوع الموظف فترة الاختبار ، وبالتالي يتعين أن يكون تعيين المتظلمة الذي تم في أول أبريل سنة ١٩٥٨ في الدرجة الثامنة الفنية المتوسطة تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر بالتطبيق للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(فتوى ٧١٠ في ١/٨/١٩٦٥)

سادسا : فترة الاختبار بهيئة البريد سنتان مالم يصدر فور انتهاء السنة الأولى قرار بفصل العامل أو تثبيته :

قاعدة رقم (٤٨٢)

المبدأ :

نص المادة العاشرة من القرار الجمهوري رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة البريد - من مقتضاه ان فترة الاختبار تمتد سنة ثانية دون حاجة الى صدور قرار بذلك من الجهة الادارية مادامت هذه الجهة لم تصدر فور انتهاء السنة الأولى قرارا بفصل الموظف أو تثبيته .

ملخص الحكم :

يستفاد من نص المادة العاشرة من القرار الجمهوري رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر ، باذى الرأى أن أمد فترة الاختبار ومدتها سنة - وجواز مدتها سنة أخرى كل ذلك من قبيل

التنظيم المقررة لصالح جهة الادارة ذاتها ويراد به ضمان انتظام المرفق على نحو يحقق غرضه ، وكمال تأديته للرسالة التي نيظت به ويترتب على هذا النظر حتما ان هذه الفترة تمتد سنة ثانية دون حاجة الى صدور قرار بذلك من الجهة الادارية مادامت هذه الجهة لم تصدر قرارا قور انتهاء السنة الأولى بفصل الموظف ، ان لم يتبين لها صلاحيته ، أو بتبنيته اذا أمضى مدة الاختبار على وجه يشهد له بالصلاحية للبقاء ذلك أن سكوت جهة الادارة بعد انتهاء السنة الأولى — دون اصدارها قرارا بفصل الموظف — يعتبر بمثابة قرار ضمنى بمد مدة الاختبار سنة أخرى .

(طعن رقم ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٤)

سابعا : عند التعيين بالهيئة العامة للتأمين الصحى لا اعتداد باى فترة اختبار قضيت بجهات أخرى :

قاعدة رقم (٤٨٣)

المبدأ :

تعيين العامل لأول مرة في الهيئة العامة للتأمين الصحى — وجوب قضاء مدة الاختبار المقررة — لا اعتداد في ذلك باى مدة عمل يكون العامل قد قضاها في جهة أخرى في ظل نظام مختلف عن نظام الهيئة .

ملخص الحكم :

يتضح من المذكرة الايضاحية لقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٨ بإصدار لائحة نظام العاملين بالهيئة العامة للتأمين الصحى، انه رُغى عند إعداد هذه اللائحة أن يوضع لهؤلاء العاملين نظام خاص مختلف عن نظام العاملين بالدولة ومختلف كذلك عن نظام العاملين بالقطاع العام ، يتفق وطبيعة العمل بالهيئة ويساعد على أداء أحسن مستوى للخدمة المطلوبة منها وبأقل نفقات ، ومن ثم فإنه لا وجه للاعتداد في قضاء مدة الاختبار الواجب قضاؤها عند التعيين لأول مرة في وظائف الهيئة ، باى مدة عمل قد قضيت في جهة أخرى في ظل نظام

قانونى مختلف عن النظام الذى تضمنه الهيئة * كما لا وجه للاستدلال فى تأويل وتطبيق ما قضت به المادة العاشرة من قرار رئيس الجمهورية بلائحة نظام العاملين بالهيئة ، من وضع من يمينون بها لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة ، بما سبق أن قضت به هذه المحكمة فى صدد تطبيق المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة ، من اعفاء من سبق لهم قضاء فترة الاختبار وثبتت صلاحيتهم للعمل ، من قضاء فترة اختبار جديدة ، اذا ما أعيد تعيينهم فى وزارات ومصالح وأدارات الحكومة فى ذات درجاتهم السابقة أو فى وظائف تتساوى فى مستواها ومسئولياتها مع وظائفهم السابقة ، لا وجه لهذا الاستدلال لاختلاف النظام القانونى الذى تطبقه الهيئة على العاملين بها ، وتقوم اختلاف هذا النظام فى حالة إعادة تعيين العاملين بوزارات ومصالح وأدارات الحكومة فى ذات درجاتهم ووظائفهم السابقة ، ولأنه لا محل لقياس حالة المدعى على الحالات التى صدرت بشأنها الأحكام المنوه عنها ، لأن المدعى لم يعين بالهيئة فى ذات الدرجة التى كان يشغلها فى وزارة الصحة — على نحو ما تطلبت الأحكام — وإنما عين فى وظيفة تملو فى درجاتها ومستواها وظيفته السابقة .

(طعن رقم ٨٢ ، ٢٧٤ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٩/٥/١٩٧٢)

ثامناً : تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المقصاة بنجاح فى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية :

قاعدة رقم (٤٨٤)

المبدأ :

أن حكم الفقرة التى أضافها القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣ الى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط فى القوات المسلحة ليس بذات أثر رجعى — هذا الحكم يقوم على التوازى فى الزمن بين فترة الاختبار فى الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط — مدة الخدمة كضابط احتياط التى تعتبر كأنها انقضت بنجاح فى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية .

ملخص الحكم :

لا وجه للتحدى بحكم الفقرة التى أضافها القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٣ الى المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ فى شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط فى القوات المسلحة فانه فضلا عن أن تلك الفقرة (التى اعتبرت مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعيين تحت الاختبار) قد أضيفت بعد تاريخ صدور القرار المطعون فيه وهى ليست بذات أثر رجعى ، فان الحكم الذى استحدثته الفقرة المذكورة يقوم على التوازى فى الزمن بين فترة الاختبار فى الوظائف المدنية وفترة الخدمة بالاحتياط بالقوات المسلحة إذ تنص على أن « تحتفظ مصالح الحكومة والمؤسسات والشركات والهيئات الأخرى لضباط الاحتياط بوظائفهم وعلاواتهم الدورية وترقياتهم أثناء فترات استدعائهم وفقا لاحكام هذا القانون وتعتبر مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها قضيت بنجاح اذا كان التعيين تحت الاختبار » وهذا النص قاطع فى دلالة على أن مدة الخدمة كضباط احتياط التى تعتبر كأنها قضيت بنجاح هى المدة الموازية فى الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية وذلك بأن يكون الموظف المعين بوظيفة مدنية تحت الاختبار قد استدعى للخدمة كضباط احتياط قبل انتهاء فترة اختباره أو أن يكون المستدعى للخدمة كضباط احتياط قد صدر أثناء قيامه بتلك الخدمة قرار بتعيينه فى احدى الوظائف المدنية تحت الاختبار ففى كلتا الحالتين تعتبر مدة خدمة الاحتياط بالقوات المسلحة الموازية فى الزمن لفترة الاختبار كأنها قضيت بنجاح فى الوظيفة المدنية حتى لا يضار المستدعى للخدمة كضباط احتياط من وجوده بتلك الخدمة وحمله شرف أدائها أما فى حالة التعيين تحت الاختبار بعد انقضاء الخدمة كضباط الاحتياط فلا يكون ثمة مجال لتطبيق حكم الفقرة المشار إليها .

قاعدة رقم (٤٨٥)

المبدأ :

حساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط ضمن فترة الاختبار —
أن القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط
بالقوات المسلحة قد خلا من أى نص — قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢
لسنة ١٩٦٤ — يقضى بحساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط الاحتياط
ضمن فترة الاختبار — هذا الحكم يسرى بآثره المباشر على السوائع
والمراكز القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه .

ملخص الحكم :

لايجدى المدعى التمسك بأحكام القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩
في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة ذلك أن هذا
القانون قد خلا من أى نص — قبل تعديله بالقانون رقم ١٣٢ لسنة
١٩٦٤ — يقضى بحساب مدة الاستدعاء في خدمة الضباط الاحتياط
ضمن فترة الاختبار ولو أراد المشرع تقدير مثل هذا الحكم بما أعوزه
النص ، أسوة بما ورد بنص المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة
١٩٥٥ بشأن الخدمة العسكرية ، وطالما أن المشرع قد أمسك عن ايراد
نص مماثل فلا يجوز أصلا أعمال القياس أو تأويل بعض أحكام
القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ سالف الذكر تحميلها فوق ما تحتل اذ
لكل من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ والقانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩
مجاله المرسوم . ويؤكد ذلك أن المشرع لم يستحدث مثل هذا الحكم
الا بنص الفقرة الأخيرة من المادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٢ لسنة
١٩٦٤ حيث نص صراحة على اعتبار مدة الخدمة كضباط احتياط كأنها
قضيت بنجاح اذا كان التعيين تحت الاختبار كما أشارت المذكورة
الايضاحية لهذا القانون على أن هذا التعديل قصد به أن يكفل تحقيق
ضمانات أوفى لضباط الاحتياط للحفاظ على حقوقهم في وظائفهم
المدنية ، وهذا واضح الدلالة على أنه ما كان يجوز قبل صدور هذا
القانون بحساب مدة الاستدعاء لخدمة الضباط الاحتياط ضمن فترة

الاختبار ومن ثم فان هذا الحكم يسرى بأثره المباشر على الوقائع والمراكز القانونية التي تقع أو تتم بعد نفاذه ، ولا يرتد هذا الاثر المباشر الى الواقعة المعروضة والتي يظل وضع المدعى بشأنها محكوما بنص الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة •

(طعن رقم ٦٧٥ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٧١/١/٣)

ناسما : فترة الاختبار بالنسبة للمجدد :

قاعدة رقم (٤٨٦)

المبدأ :

فترة الاختبار بالنسبة للموظف الذي يرشح للتعين اثناء تجنيده - تبدأ منذ تاريخ تسلمه لاموال الوظيفة وممارسته لها فعلا وليس من تاريخ صدور قرار التعين فيها •

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفني العالي والإداري ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الفني المتوسط في الدرجتين السابعة أو الثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها •

ويكون التعيين في وظائف الكادر الكتابي في وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة •

ويكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الاكمل وستين على الاكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » وتنص المادة ١١ من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يذون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت

الاختبار وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى المباشر فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريراً على النموذج سالف الذكر موضعاً به رأيه وإسانيده ، وتنص المادة ٥٩ من القانون رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن الخدمة العسكرية والوطنية على أنه « يجوز للمجنّد أن يتقدم للتوظيف فى وزارات الحكومة ومصالحها والهيئات الاعتبارية العامة ، ويكون وجوده فى التجنيد بعد التعمين فى حكم الاعارة » .

ويستفاد من هذه النصوص أن المشرع يشترط للتعين فى الوظائف المشار إليها فى الفقرتين الأولى والثانية من المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار إليها قضاء فترة تحت الاختبار لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سنتين ، بحيث إذا لم يجتز الموظف هذه الفترة على نحو مرض فصل من وظيفته ، وحكمة هذا الشرط هى ضمان اختبار أصلح العناصر لشغل الوظائف . وقد رسم المشرع فى المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لذلك القانون طريقة التحقق من صلاحية الموظف خلال هذه الفترة فوجب على الرئيس المباشر أن يدون ملاحظاته شهرياً على عمل الموظف المعين تحت الاختبار وذلك على النموذج الذى يعده ديوان الموظفين ، وأن يعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى له فى نهاية مدة الاختبار ليضع تقريراً موضعاً به رأيه وإسانيده . وغنى عن البيان أن اختيار الموظف على هذا النحو للتحقيق من صلاحيته لشغل الوظيفة يقتضى أن يمارس أعمال الوظيفة فعلاً طيلة فترة الاختبار فإن أسفر الاختبار عن نجاحه عين نهائياً والا فصل من وظيفته .

وإذا كان الموظف الذى يعين أثناء فترة تجنيده لا يمارس أعمالاً وظيفته أثناء تلك الفترة ، فلا يتاح لجهة الإدارة تقدير درجة كفايته ولأمدى صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة التى أسندت إليه ، ومن ثم فلا يجوز حساب فترة الاختبار من تاريخ صدور قرار التعيين أثناء تأدية واجب الخدمة الوطنية وإنما تحسب هذه الفترة ابتداءً من تاريخ ممارسة أعمال الوظيفة فعلاً بعد انقضاء مدة التجنيد ، أما ما نص عليه المشرع فى المادة ٥٩ من قانون الخدمة العسكرية والوطنية من اعتبار المجنّد الذى يعين أثناء تجنيده فى حكم الممار فإنّه لا يعنى سوى

تحديد وضع الموظف في هذه الحالة بعد تخويله حق التعيين في الوظائف أثناء فترة التجنيد ، ولا أثر لهذا النص في خصوص ما تضمنه قانون نظام موظفي الدولة من تنظيم الاختبار تمهيدا للتعين على النحو المبين بالمادة ١٩ منه . وعلى هذا فان فترة الاختبار المنصوص عليها في المادة ٣/١٩ من قانون نظام موظفي الدولة تبدأ بالنسبة لمن يعينون أثناء تجنيدهم من تاريخ تسلم أعمال الوظيفة وممارستها فعلا لا من تاريخ صدور قرار التعيين .

(فتوى ٢٢٠ في ١٠/٥/١٩٥٩)

عاشرا : إسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التي تقضى كفترة اختبار عند بدء التعيين :

قاعدة رقم (٤٨٧)

المبدأ :

وقف العامل عن العمل أثناء فترة الاختبار — إسقاط مدة الوقف عن العمل من مدة الاختبار .

ملخص الحكم :

أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ينص في المادة (١٥) منه على أنه « فيما عدا المعينون بقرار من رئيس الجمهورية يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة سنة من تاريخ تسلمهم العمل وتتقرر صلاحيتهم في خلال فترة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شؤون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة » وتحدد اللائحة التنفيذية الوظائف الاخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار .

(طعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ في — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٣)

حادى عشر : موقف الموظف في فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٤٨٨)

المبدأ :

مدة الاختبار — المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأنها ، والمادة ١١ من المرسوم الصادر باللائحة التنفيذية لهذا القانون — موقف الموظف أثناء فترة الاختبار — معلق ولا يستقر الا بعد قضائها وانحسام موقفه بقرار من الادارة بصلاحيته للبقاء فيها أو عدم صلاحيته — أثر ذلك امتناع الترقية خلال فترة الاختبار .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٩ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أن « يكون التعيين لأول مرة في أدنى الدرجات بوظائف الكادريين الفني العالي والاداري ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الفني المتوسط في الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها ، ويكون التعيين في وظائف الكادر الكتابي في وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة وذلك مع عدم الاخلال بما جاء في الفقرة الاخيرة من المادة ٤٠ ويكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الاكثر » ومدة الاختبار على ما سبق أن قضت به هذه المحكمة هي فترة زمنية فعلية اراد الشارع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الادارية واشرافها المباشر لا مكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند اليه وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته وما يتطلبه من استعداد خاص لاتصال ذلك بالمرفق العام ويؤيد قضاء هذه المدة مانصت عليه المادة ١١ من المرسوم الصادر في ١٢ من يناير ١٩٥٧ باللائحة التنفيذية للقانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظم موظفي الدولة من أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على عمل الموظف المعين تحت الاختبار ، وذلك على النموذج الذي يعده ديوان الموظفين وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الاعلى للرئيس المباشر في نهاية مدة الاختبار ليضع تقريراً على النموذج سالف الذكر -موضحاً به رأيه واسانيده ومقتضى هذا أن

تعيين الموظف لا يكون في مدة الاختبار المنصوص عليها في المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ نهائياً باتاً ، بل أن بقاؤه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطاً بقضائه فترة الاختبار على مايرام أى أن موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفي معلق اثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد قضاء الفترة المذكورة وانحصام موقف الموظف بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الامر معلقاً على هذا النحو وكان قضاء فترة الاختبار على ما يرام شرطاً لازماً للبقاء في الوظيفة، فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة ، اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفائه من فترة الاختبار التي لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا وبالاقرار له بالكفاية وبصلاحيته قبل الاوان مع انه لم تكتمل له اسبابها واخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وبذلك يغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة في فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذ ماثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح باستمراره في الخدمة .

(طعن رقم ١٠١٩ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

قاعدة رقم (٤٨٩)

المبدأ :

المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - وضع الموظف القانوني اثناء فترة الاختبار - وضع وظيفي معلق - الصلاحية تتخصص بالزمان وتويع العمل المسند اليه - هي ليست صفة لازمة بل قد تزايل صاحبها - هي شرط لازم للبقاء في الوظيفة - امتناع الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح - المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - لا تغير القواعد المقررة لضم مدد الخدمة السابقة من ذلك - لهذه القواعد مجالها الخاص في التطبيق ولا يتعدى اثرها نطاق التسوية التي تتم على مقتضاها .

ملخص الحكم :

نصت المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على أن يكون التعيين لأول مرة فى أدنى الدرجات بوظائف الكادرين الفنى العالى والادارى ، ويكون التعيين فى وظائف الكادر الفنى المتوسط فى الدرجتين السابعة والثامنة حسب الوظيفة المطلوب التعيين فيها . ويكون التعيين فى وظائف الكادر الكتابى فى وظائف الدرجتين الثامنة والتاسعة وذلك مع عدم الاخلال بما جاء بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٠ — ويكون التعيين فى الوظائف المشار إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فإذا لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته — كما نصت المادة ٢٤ من القانون المذكور على أنه إذا كان للمعينين فى الخدمة مدد عمل فى الحكومة أو فى الهيئات أو المؤسسات أو الأعمال الحرة المشار إليها حسبت لهم هذه المدد كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والرتب وأقدمية الدرجة وفقا للشروط والاضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين وذلك بمراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة السابقة وقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ منظما لشروط ضم مدد الخدمة السابقة .

ومن حيث انه يبين من مطالعة حكم المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى شأن نظام موظفى الدولة ، أنها وضعت لكى تسرى على الموظفين المعينين على وظائف دائمة سواء أكانوا مثبتين أم غير مثبتين وهم الذين تسرى عليهم أحكام الباب الأول من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومقتضى نص المادة ١٩ المذكورة ان تعين الموظف لأول مرة فى أدنى وظائف الكادر الفنى العالى والادارى أو أدنى وظائف الكادر الفنى المتوسط والكتابى ينبغى ان يلازمه بالضرورة وضمه تحت الاختبار وإذا كان مقتضى الحكمة التى يقوم عليها هذا الاختبار ان الشارح اراد ان يظل عمل الموظف خلالها تحت نظر الادارة وفحصها ومحورا لمراقبتها واختبارها فترة من الزمن حتى يقضى لها بعد ذلك الحكم على مدى صلاحيته للنهوض بأعباء وظيفته وهى على بصيرة

من حقيقة كفايته . فان هذه المدة يجب ان يقضيها الموظف بصفة فعلية في ذات الوظيفة الداخلة في الهيئة التي يعين أو يعاد تعيينه فيها فلا يثنى عنها أية مدة خدمة سابقة كان قد قضاها على غير درجة أو بمكافأة شهرية .

ومن حيث أنه قد سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة هي شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ، يجرى اعماله طوال فترة الاختبار ، وان مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه المدة ساغ فصله (ويقع الفصل في هذه الحالة نتيجة تخلف شرط من الشروط الملحق عليها مصير التعمين) ولما كانت صلاحية الموظف تتخصص بالزمان ونوع العمل المسند اليه ، فان المرجع في تقرير هذه الصلاحية هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من امرها في الماضي ، لان الصلاحية ليست صفة لازمة بل قد ترايل صاحبها ، وقد تختلف باختلاف نوع العمل المنظور الى الصلاحية فيه .

وواضح مما تقدم ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفي معلق أثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام الموقف بقرار من الجهة الادارية من حيث صلاحية البقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الامر معلقا على هذا الوضع ، وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطاً لازماً للبقاء في الوظيفة فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه بنجاح تكون ممتنعة اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التي لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا ، والاقرار له بالكفاية وبالصلاحية قبل الاوان ولما تكتمل له اسبابها بعد واخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن ، وجل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة في تثبيته لو في فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح ببقائه في الخدمة ، ولا يغير من هذا

النظر ما نصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من حساب مدد العمل السابق في الحكومة أو في الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة كلها أو بعضها في تقدير الدرجة والرتب وأقدمية الدرجة ، ذلك أن أعمال أثر هذا الضم في الترقية إلى الدرجة التالية بالنسبة إلى الموظف المعين تحت الاختبار لا يكون إلا بعد ثبوت صلاحيته أولاً للبقاء في الوظيفة بعد قضائه فترة الاختبار على مايرام ، وليس من شأن التسوية التي تتم في هذه الحالة أن يتعدى اثرها هذا النطاق إلى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط أو القواعد المقررة للترقية أو انشاء قرينة قاطعة في صالح الموظف على اكتسابه في العمل السابق خبرة ومراña في عمله ألجديد ولو على خلاف الواقع ، وجملة القول ان نظام الاختبار له مجاله الواجب اعماله فيه ، ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب اعماله فيه كذلك ، كما ان التسويات التي تتم بناء على هذا الضم دون نظر إلى التقارير السنوية أن هي الا تسويات فرضية ولا تعارض بين المجالين ، وغاية الأمر أن أعمال المجال الثاني بالنسبة إلى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية إلى الدرجة التالية لا ينتج أثره الا بعد انحصام الوضع في المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة ، وعلى مقتضى ما تقدم فليس للموظف الذي مازال في فترة الاختبار بأن يتحدى بأقدميته في الدرجة بضم مدد خدمة سابقة له ليتوصل بذلك إلى وجوب ترقيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ذلك أنه خلال هذه الفترة يعتبر غير صالح للترشيح للترقية سواء بالأقدمية أو الاختيار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها ، إذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية كما سلف القول ، كما ان المفروض في المرشحين للترقية في الدرجة السادسة في الكادرين الفني العالي والإداري وهي التي تخضع ابتداء لنظام الاختبار إلى الدرجة التالية ان يكونوا جميعا في مركز متساو من ناحية استقرار بقائهم فيها ، وهذا لا يتأتى الا بعد انحصام الموقف الملحق وثبوت صلاحيتهم جميعا بعد قضاء فترة الاختبار تحسبنا سلف الايضاح .

قاعدة رقم (٤٩٠)

المبدأ :

موقف الموظف المعين تحت الاختبار — موقف وظيفى معلق — قضاء فترة الاختبار على مايرام شرط لازم لبقائه فى الوظيفة — امتناع ترقيته الى درجة أعلى قبل اجتياز فترة الاختبار بنجاح — لا يغير من ذلك نص المادة ٢٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بحساب مدد العمل السابقة كلها أو بعضها فى أقدمية الدرجة — لكل من نظام الاختبار وضم مدد الخدمة السابقة مجاله الواجب اعماله فيه .

ملخص الحكم :

ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفى معلق اثناء تلك الفترة اذ لا يستقر وضعه القانونى فى الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليل وانضمام الموظف بقرار من الجهة الإدارية من حيث صلاحية البقاء فيها أو عدمها ، ومتى كان الأمر معلقا على هذا الوضع وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء فى الوظيفة فإن الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممثلة اذ يترتب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التى لا تكون الا فى هذه الدرجة الدنيا والقرار له بالكفاية وبالصلاحية قبل الأوان ولم تكتمل له أسبابها بعد وأخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وغلا يذ الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى تثبيتته أو فى فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح ببقائه فى الخدمة ، ولا يغير من هذا النظر ما نصت عليه المادة ٢٤ من القانون المذكور من حساب مدد العمل السابقة كلها أو بعضها فى تقدير الدرجة والمرتب وأقدمية الدرجة ذلك أن اعمال أثر هذا الضم فى الترقية الى الدرجة التالية بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار لا يكون الا بعد ثبوت صلاحيته أولا للبقاء فى الوظيفة بعد قضائه فترة

الاختبار على مايرام وليس من شأن التسوية التي تتم في هذه الحالة أن يتعدى أثرها هذا النطاق الى تعطيل الحكمة التي قامت عليها المادة ١٩ من القانون ، أو تغيير الشروط والقواعد المقررة للترقية • أو انشاء قرينة في صالح الموظف على اكتسابه في العمل السابق خبرة ومراña في عمله الجديد ولو على خلاف الواقع ، وجملة القول أن نظام الاختبار له مجاله الواجب أعماله فيه ولضم مدد الخدمة السابقة مجاله السواجب أعماله فيه كذلك ، كما أن التسويات التي تتم بناء على هذا الضم دون نظر الى التقارير السنوية ان هي الا تسويات فرضية ولا تعارض بين المجالين ، وغاية الامر ان اعمال المجال الثاني بالنسبة الى الموظف المعين تحت الاختبار فيما يتعلق بالترقية الى الدرجة التالية لا ينتج اثره الا بعد انصسام الوضع في المجال الأول وثبوت صلاحيته للبقاء في الوظيفة، وعلى مقتضى ما تقدم فليس للموظف الذي مازال في فترة الاختبار أن يتحدى بأقدميته في الدرجة بضم مدد خدمة سابقة له ليتوصل بذلك الى وجوب تربيته على أساس أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال هذه الفترة يعتبر غير صالح للترشيح للترقية سواء بالاقدمية أو بالاختبار قبل قضائه تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها •

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

لائحة المستخدمين المكين في مصالح الحكومة المسدق عليها بالذكريتو الصادر في ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ — أوجب أن يقضى الموظف فترة اختبار — بقاء هذا الحكم نافذا في ظل كادر سنة ١٩٢٩ — عدم جواز ترقية الموظف قبل قضائه فترة الاختبار فعلا وثبوت صلاحيته •

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على ذكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق

على لائحة المستخدمين المكين في مصالح الحكومة أن المادة ١٣ منه نصت على أن « المترشحين من النوع الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينون على سبيل الاختبار لمدة سنة على الأقل أو سنتين على الأكثر وأحكام الفقرتين السابقتين لا تمس ما للوزير من الحق في رقت هؤلاء الموظفين في أى وقت كان في أثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ومع ذلك فلا يجوز استعمال هذا الحق إلا بناء على تقرير بالكفاية من رئيس المصلحة الذى لا يكون راضيا عن أعمالهم » وتتص المادة ١٥ على أن المترشحين الذين من الأنواع ٣ ، ٤ ، ٥ ، ٦ ، ٧ متى أتموا على ما يرضى رؤسائهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يمينون نهائيا ٥٥ ومقاد هذه الاحكام أن من يمضى مدة الاختبار على ما يرضى الرؤساء يمين نهائيا أى يستمر في الخدمة وأما من لم تحسن الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة سواء خلال فترة الاختبار أو عند إنتهائها .

ومن حيث ان كادر سنة ١٩٣٩ الذى عينت المدعية وتمت الترقية المطمون فيها في ظل العمل بأحكامه لم يرد به نص يقضى بإلغاء اللائحة المشار اليها أو ما تضمنته من نصوص خاصة بالتعيين تحت الاختبار ومن ثم تظل هذه النصوص سارية وناظرة خلال المجال الزمنى للعمل بهذا الكادر باعتبارها من النصوص الخاصة التى لا يجوز إلغاؤها أو الخروج عليها إلا بنص خاص — ومتى كان ذلك وكانت المدعية قد التحقت بخدمة الحكومة في ٦ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ وكان قرار الترقية المطمون فيه صدر في ٣١ من أكتوبر سنة ١٩٥١ قبل مضى سنة على تعيينها وقضائها فترة الاختبار فقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن ترقية الموظف قبل قضاء فترة الاختبار وثبوت صلاحيته للوظيفة تكون متمتعة وليس له أن يتحدى بأقدميته الاعتبارية في الدرجة التى تقررت له بضم مدة خدمته السابقة ليتوصل بذلك الى وجوب ترقيته على أساسين أقدميته بعد هذا الضم ، ذلك أنه خلال الفترة المذكورة لا يعتبر صالحا للترشيح للترقية بالأقدمية أو بالاختيار قبل قضائه فعلا تلك الفترة على مايرام وثبوت صلاحيته فيها إذ أن بقاءه في الوظيفة موقوف على ثبوت هذه الصلاحية وبهذه المثابة لا يكون للمدعية حق في الترقية المطمون فيها .

..... (طعن رقم ٧٦٢ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٧٢)

قاعدة رقم (٤٩٢)

المبدأ :

امتناع ترقية الموظف المعين تحت الاختبار الى الدرجة التالية قبل قضاء فترة الاختبار بنجاح .

ملخص الحكم :

ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار هو موقف وظيفي معلق أثناء فترة الاختبار ، اذ لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد قضاء فترة التعليق وانحسام الموقف بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها أو عدمها . ومتى كان الامر معلقا على هذا النحو، وكان قضاء فترة الاختبار على مايرام شرطا لازما للبقاء في الوظيفة ، فان الترقية الى الدرجة التالية قبل قضاء هذه الفترة واستقرار وضع الموظف بصفة نهائية باجتيازه اياها بنجاح تكون ممتنعة ، اذ يتسرب عليها اخراج الموظف من أدنى الدرجات واعفاؤه من فترة الاختبار التي لا تكون الا في هذه الدرجة الدنيا والاقرار له بالكفاية وبصلاحية قبل الاوان لم تكتمل له أسبابها وأخصها عنصر الخدمة الفعلية وعامل الزمن وغل يد الادارة عن ممارسة حقها المقرر لها بمقتضى المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة في فصله من وظيفته لعدم الصلاحية اذا ما ثبت لها أنه لم يمض فترة الاختبار على وجه مرض يسمح باستمراره في الخدمة .

(طعن رقم ٨٢٥ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٢١)

قاعدة رقم (٤٩٣)

المبدأ :

امتناع ترقية الموظف خلال فترة الاختبار — شامل للترقية بالاقدمية أو الاختيار ، وحتى الترقية الحتمية المبنية على قضاء خمس عشرة سنة في درجة واحدة بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

لا يوجد ثمت فارق قانوني ، من حيث المانع من الترقية خلال مدة الاختبار ، بين ترقية تتم بالاقدمية أو بالاختيار وبين ترقية محتمة مبنية على قضاء الموظف خمس عشرة سنة في درجة واحدة بالتطبيق للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لأن كليهما ترفع المرقى الى درجة فوق درجته قبل انتهاء فترة الاختبار فتمتعطل الحكمة التي من أجلها شرعت هذه الفترة ، ذلك أن القصد من تقرير فترة الاختبار هو التحقق من صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة ، وارجاء البت في هذه الصلاحية الى ما بعد انقضاء هذه الفترة وهذا الأمر يتعارض مع فكرة الاثابة والتقدير التي تلازم الترقية ولا يتمشى مع بقاء الاختبار حتى نهاية أمده وفضلا عن ذلك فان الترقية الحتمية التي نصت عليها المادة ٤٠ مكررا تتوقف على الا يكون التقريران عن الموظف المنسب بدرجة ضعيف والموظف الموضوع تحت الاختبار لا يقدم عنه تقرير سنوي عن كفايته في العمل ، بل تقرير عن صلاحيته للبقاء في الوظيفة .

(طعن رقم ٢٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٨)

ثاني عشر : عدم جواز اعارة الموظف في فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٤٩٤)

المبدأ :

عدم جواز اعارة الموظف وهو في فترة الاختبار واعتباره ممثلا للجهة المعيرة لدى الجهة المستعرة — أساس ذلك أنه لم يثبت بعد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع باعبائها — مقتضى ذلك عدم جواز اعارة العامل الذي لم يتسام العمل بعد ولم تثبت صلاحيته لشغل الوظيفة — اذا امتنع العامل عن استلام وظيفته في المهلة المناسبة التي تحددها جهة الادارة يحق لها اعتبار التمتين كان لم يكن — أساس ذلك تحقيق المصلحة العامة باطلاق يد الجهة الادارية في شغل الوظائف

الخالية حتى لا يتعطل سير المرافق العامة — يترتب على ذلك انه اذا اعترض العامل عن استلام عمله بحكم ارتباطه بعقد عمل في بلد عربي فإنه لا يجوز الاحتفاظ له بالوظيفة التي عين فيها .

ملخص الفتوى :

يبين من الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ، أنه ينص في المادة ١١ منه على أن « يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة شهور من تاريخ تسلمهم العمل وتقرير صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شئون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت فصلهم من الخدمة ، والمستفاد من هذا النص ان موقف الموظف المعين تحت الاختبار ملحق أثناء تلك الفترة حتى يستقر وضعه القانوني في الوظيفة بقضاء فترة الاختبار وتحديد مركزه بقرار من الجهة الادارية من حيث الصلاحية للبقاء فيها ، وبهذه المثابة لا يجوز النظر في اعارته وهو في فترة الاختبار وأعتبره ممثلاً للجهة المعيرة لدى الجهة المستعيرة في حين انه لم يقبض بعد صلاحيته لشغل وظيفة معينة أو الاضطلاع بأعبائها ، وعلى مقتضى ذلك فإنه يتمتع اعادة هؤلاء العاملين أصلاً مادام الثابت انهن لم يتسلمن العمل ولم تثبت صلاحيتهن لشغل وظائفهن .

انه عن مدى جواز الاحتفاظ لهن بهذه الوظائف ، فإنه لما كان التعيين في الوظائف العامة ليس ميزة شخصية غايته مجرد تحقيق المصالح الشخصية للمعين ، وإنما هو في حقيقته يستهدف أولاً وقبل كل شيء مساهمة المعين في تسيير المرافق العامة لممارسته لواجبات واختصاصات الوظيفة العامة وهو ما يستتبع بذاته ان يكون التعيين مطلقاً على شرط تحقيق غايته ، يتسلم المعين لعمل وظيفته في المهلة المناسبة التي تحددها الجهة الادارية ، فان امتنع عن تسلم العمل رغم فوات هذه المهلة حق لها اعتبار التعيين كأن لم يكن حرصاً على تحقيق المصلحة العامة باطلاق يدها في شغل الوظائف الخالية حتى لا يتعطل

سير المرافق العامة. وترتيباً على ذلك فإن هؤلاء المعينات وقد اعتذرن عن تسلم العمل بحكم ارتباطهن بعقود عمل في بعض البلاد العربية ، لا يجوز الاحتفاظ لهن بالوظائف التي عينوا فيها .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز اعارة هؤلاء العاملات الاحتفاظ لهن بالوظائف التي عينوا فيها .

(ملف رقم ٣٠٣/١/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٣/٢٦)

ثالث عشر : مدى جواز منع العامل خلال فترة الاختبار الاجازات المقررة :

قاعدة رقم (٤٩٥)

المبدأ :

جواز الترخيص للعامل بالاجازة الوجوبية أو التي تقتضيها الضرورة خلال فترة الاختبار .

ملخص الفتوى :

ان قيد عدم الترخيص للعامل باجازة خلال الستة أشهر الأولى من خدمته لم يرد الا بشأن الاجازة الاعتيادية . ومن ثم مادامت الاجازات الأخرى لم تقيد بمثل هذا الحكم يكون من حق العامل الحصول عليها دون انتظار فترة معينة قبل الترخيص بها . وعلى ذلك يجوز الحصول عليها في فترة الاختبار ايضاً . ويجوز إيقاف فترة الاختبار وقطعها والترخيص للعامل بالاجازة الوجوبية أو الاجازة التي تقتضيها الضرورة مع استكمال فترة الاختبار عند عودته ، وعدم ترقيته اذا امتدت فترة الاختبار نتيجة قيامه بالاجازة المرخص له بها طالما ان صلاحيته لم تثبت بعد لشغل ادنى وظائف التعيين .

(ملف رقم ٢٥٧/٦/٨٦ — جلسة ١٩٨٣/٢/١٦)

رابع عشر : الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار للسلطة التي تملك التعيين :

قاعدة رقم (٤٩٦)

المبدأ :

الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار الى السلطة التي تملك التعيين .

ملخص الحكم :

أن الرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعيين ، فلها وحدها حق تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجيء خاليا من اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/١/٥)

قاعدة رقم (٤٩٧)

المبدأ :

التعيين تحت الاختبار - شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها خلال مدة الاختبار - الرد في تقدير هذه الصلاحية الى السلطة التي تملك التعيين - حدود سلطتها في هذا الشأن .

ملخص الحكم :

أن التعيين تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لا يستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها وانتهوض بتبعاتها خلال مدة الاختبار والرد

في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار الى السلطة التي تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تغيا وجه المصلحة العامة وخلا من نائية اساءة استعمال السلطة ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة في الاوراق تؤدي الى النتيجة التي انتهت اليها بالقرار المطعون فيه .

(طعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

قاعدة رقم (٤٩٨)

المبدأ :

فترة الاختبار — الحكمه من تقريرها — مركز الموظف خلالها —
تقدير صلاحية الموظف خلالها يكون السلطة التي تملك التعيين بلا معقب عليها مادام قرارها خاليا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن فترة الاختبار هي فترة زمنية أراد المشرع أن يظل الموظف خلالها تحت رقابة الجهة الادارية واشرافها المباشر لامكان الحكم على مدى صلاحيته للعمل الحكومي المسند اليه وعلى كيفية نهوضه بمسؤوليات وظيفته ومقتضى هذا أن تعيين الموظف لا يكون في هذه الفترة نهائيا باتا ، بل أن بقاءه في الوظيفة بعد تعيينه فيها يكون منوطا بقضائه فترة الاختبار بنجاح وثبوت صلاحيته لاعمال هذه الوظيفة والمرجع في تقدير هذه الصلاحية هو السلطة التي تملك التعيين تستقل به بلا معقب عليها في ذلك مادام قرارها يجيء خاليا من اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٤٩٩)

المبدأ :

لايستقر المركز القانوني للمعين تحت الاختبار الا بعد صلاحيته للبقاء في الوظيفة والنهوض ببتبعاتها خلال فترة الاختبار — المرد في تقدير صلاحية الموظف خلال فترة الاختبار الى السلطة التي تملك التعيين — مدى جواز التعقيب على قرار هذه السلطة .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن تعيين الموظف تحت الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مصير الموظف فيها معلقا بحيث لايستقر وضعه القانوني في الوظيفة الا بعد ثبوت صلاحيته للبقاء فيها والنهوض ببتبعاتها خلال فترة الاختبار والمرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار هو الى السلطة التي تملك التعيين فلها وحدها حق تقدير صلاحيته أو عدم صلاحيته للوظيفة وذلك بالاستناد الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها قد تغييا وجه المصلحة العامة وخلا من شائبة اساءة استعمال السلطة ومادامت قد بنت تقديرها على أصول ثابتة في الاوراق تؤدي الى النتيجة التي انتهت اليها بالقرار المطعون فيه .

(طعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٥٠٠)

المبدأ :

تقدير صلاحية الموظف تحت الاختبار متروك السلطة التي تملك التعيين — لها وحدها تقدير صلاحيته للوظيفة من عدمه — استنادا في هذا التقدير الى أية عناصر تستمد منها قرارها بلا معقب عليها مادام قرارها يجرى خاليا من اساءة استعمال السلطة — لا يعيب قرار

فصل الموظف لعدم الصلاحية خلال فترة الاختبار عدم سبق اخطار بتقرير الثلاثة شهور الاولى اذا كان بدرجة ضعيف في العمل والانتاج حسبما قرره منشور داخلي بقصد تنظيم العمل — أساس ذلك — مخالفة مثل هذه التوجيهات الداخلية لا تغل يد الرئيس عن ممارسة سلطاته متى قامت الدواعي وتحققت الاسباب المبررة لتدخله وأعمال سلطاته المخولة قانونا .

ملخص الحكم :

أن الرد في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعيين ، فلها وحدها حق تقدير مدى صلاحيته للتوظيفة العامة استنادا الى أية عناصر تستمد منها قرارها وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها يجيء خاليا من اساءة استعمال السلطة ، وواضح مما تقدم أن المدعى قد ثبت عدم صلاحيته للبقاء في الخدمة وأنه بناء على التقرير المقدم عنه من رئيسه أصدر السيد مدير عام الهيئة بمقتضى السلطة المخولة له قانونا القرار المطعون فيه بفصله من الخدمة لعدم الصلاحية وقد خلت الاوراق من أية واقعة يمكن أن تقوم قرينة على اساءة استعمال السلطة ومن ثم يكون هذا القرار صدر سليما مطابقا للقانون ولا يعيبه أن المدعى لم يخطر بتقرير الثلاثة شهور الاولى اذا كان بدرجة ضعيف في العمل والانتاج وذلك طبقا للمنشور الداخلي الصادر في ١٠/٢٧/١٩٦٣ بقصد تنظيم سير العمل ذلك أن مخالفة مثل هذه التوجيهات الداخلية التي يضعها الرؤساء لرؤسهم لا يمكن أن تغل يد الرئيس عن ممارسة سلطاته متى قامت الدواعي وتحققت الاسباب المبررة لتدخله وأعمال سلطاته المخولة له قانونا .

خامس عشر : المصادر التى تستمد منها جهة الادارة قرارها بعدم صلاحية العامل للبقاء فى الخدمة بعد فترة الاختبار :

قاعدة رقم (٥٠١)

المبدأ :

تعيين الموظف تحت الاختبار وفقا للمادة ١٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة — الاختبار انما شرع لمدة محددة يكون مركز الموظف فيها معلقا على شرط فاسخ يتحقق بعدم ثبوت الصلاحية — مناط هذه الصلاحية عناصر متعددة منها القدرة الصحية والعامل النفسانى فى تحمل اعباء الوظيفة ومشاقها والرضاء بها مهما اكتنف العمل من ظروف غير ميسرة — اسراف الموظف فى اجازات مرضية تثير الملاحظات المقترنة بها شك عميقا فى جدية المرض وحقيقته — تحقق شرط عدم الصلاحية — سلامة قرار الادارة بانهاء خدمته ولا معقب عليها فى ذلك مادام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

أن الضرورة التى تدعو لأنشاء وظيفة ما هى نفس الضرورة التى تدعو للتدقيق فى اختيار الصالح لها والذى تطمئن اليه الجهة الادارية لذلك شرع الاختبار لمدة محددة يكون مركز الموظف فيها معلقا على شرط فاسخ يتحقق بعدم ثبوت الصلاحية ، هذه الصلاحية تقوم على عناصر متعددة منها القدرة الصحية والعامل النفسانى فى تحمل اعباء الوظيفة ومشاقها والرضاء بها مهما اكتنف العمل فيها من ظروف غير ميسرة فلا يقلقه بعدها عن موطنه الاصلى ولا يحزنه مفارقة من يجنبهم طالما أنه هو الذى تقدم اليها وقبل التمين فيها ، فليس

الامر لهوا ولا مجرد وعاء يغترف منه الموظف الاجر وانما هو امر جاد يأخذ بقدر ما يعطى ، فاذا تبين ابان فترة الاختبار أن روح الموظف يسودها الاضطراب والقلق في أن تصرفاته تنم عن عدم الرضاء به بل والتخلص منه فانصرف عنه الى السعى وراء قصد معين لا يمت للمصالح العام بصلة ما ، كان للادارة أن تنهى خدمته لتحقيق شرط عدم الصلاحية وذلك بعد أن ترن الامور بميزانها الصحيح دون أى انحراف أو اساءة استعمال السلطة +

(طعن رقم ١٠٢٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/١/٥)

قاعدة رقم (٥٠٢)

المبدأ :

فصل الموظف لعدم قضائه فترة الاختبار على مايرام - اعتباره من صميم عمل السلطة الادارية بلا معقب عليها ما لم تنحرف أو تنسئ استعمال سلطتها - استخلاص الادارة اسباب عدم الصلاحية من كثرة طلب الموظف للاجازات وتحايله للحصول عليها ولو لم يتجاوز حدودها المرسومة - اعتبار الاجازات المتواصلة والغياب المتكرر اساءة لاستعمال الحق وسوء سلوك وظيفى ينعكس اثره الضار على الوظيفة العامة - نهوض ذلك دليلا على عدم تقدير الموظف للمسئولية ولايقدح فيه تقدير كفايته بدرجة جيد والشهادة له بالكفاية والامانة - اعتبار عدم تقدير المسئولية سلوكا وخطا لا يشفع فيهما الكفاية أو الامانة - صحة قرار الفصل الصادر بناء على هذا الاستخلاص .

ملخص الحكم :

لما كانت الوظيفة تكليفا وضرورة ، وأن الاجر مقابل العمل ، فلا محل للإبقاء على شاغلها اذا لم يكن قادرا على النهوض بأعبائها

لامور خاصة به متعلقة بالبعد عن عائلته أو متعلقة بقدرته الصحية ،
لأنها لم تنشأ لتكون مصدر رزق بغير عمل . فإذا رأت الجهة الإدارية
من الملابس التي صاحبت الاجازات وقد بلغ مجموعها الكلى ١٥٦
يوما في أقل من سنتين — أن المطعون ضده انما كان يتحایل في الحصول
عليها ، فان اقتناعها بذلك كان له ما يبرره مهما قيل بأنه لم يتجاوز
حدوده فيها لان الاجازات بكافة أنواعها وأن كانت مشروعة قانونا في
الحدود المرسومة الا أن طلبها يجب أن يكون للضرورة مراعاة لصالح
العمل وعدم اشاعة الاضطراب فيه بهذا الغياب المتواصل المتكرر ،
واساءة استعمال الحق نوع من الانطباعات الضارة بالوظيفة العامة
وتسئ الىها وبالتالي فهي ضرب من ضروب سوء السلوك الوظيفي ،
وعلاوة على هذا فان الثابت من المذكرة المحررة عن المطعون ضده
بتاريخ ١٩٥٩/٧/٢ من المنطقة التي يعمل فيها أنها توافق على انتهاء
فترة اختبارها لكثرة اجازاته ولعدم اهتمامه بعمله وتقدير مسؤوليته .
وهذه الجهة بحكم اتصالها بالموظف للبقاء في الوظيفة . ومادام لم
يوجه لها أى طعن يحمل المظنة صلاحيته للبقاء في الوظيفة . ومادام
لم يوجه لها أى طعن يحمل المظنة في سلامة هذا التقدير وكونه قد
حصل على تقدير جيد ، وقيل عنه أنه متوسط وأمين فلا يقدح كل ذلك
فيما استخلصته جهة الادارة من أن أعماله في مجموعها طوال السنتين
اللتين امضاهما في الخدمة على الدرجة التاسعة المؤقتة ، من انه لا يقدر
المسؤولية وخصوصا وأن عدم تقدير المسؤولية انما هو سلوك وخلق
لا يشفع فيهما كفاية أو أمانة . ويتضح من المكاتبات الصادرة من
المنطقة التي يعمل فيها المطعون ضده انها كانت مشفقة عليه رغبة في
أن يصلح من أمره وقد سبق أن طلبت له مهلة ليقوم نفسه .

فإذا رأت الجهة الادارية عدم صلاحية المطعون ضده للبقاء في
وظيفته مستندة في ذلك الى ماتقدم ذكره ، فانها تكون قد بنتقرارها

على استخلاص سائغ يؤدي اليه ما هو ثابت في الاوراق التي عرضت عليها .

(طعن رقم ٩٦٧ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/١٦)

قاعدة رقم (٥٠٣)

المبدأ :

للجهة الادارية أن تستمد قرارها بفصل الموظف لعدم الصلاحيه من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه — صحة استناد جهة الادارة في اصدار قرار الفصل الى الجزاءات التي انزلت بالموظف .

ملخص الحكم :

لا حجة فيما ذهب اليه المدعى — من أن التقريرين المقدمين عن أعماله في فترة اختباره كانا بدرجة جيد — لا حجة في ذلك لان للجهة الادارية على ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن تستمد قرارها من عناصر أخرى خلاف التقارير المقدمة عنه وهي تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها حسبما تقدم وقد استندت هيئة البريد في قرارها بفصل المدعى الى الجزاءات التي أنزلت به ويبين من الاطلاع على صحيفة هذه الجزاءات أنها كلها بسبب أخطائه في أعمال وظيفته — فهي كما قالت الهيئة بحق — تتصل اتصالاً وثيقاً بعمله .

(طعن رقم ٦٣٦ ، ١٨٧ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٤)

قاعدة رقم (٥٠٤)

المبدأ :

ارتكاب المدعى عييدا من المخالفات التي تنطوي على اهمال وعدم دقة في العمل وعدم طاعة لاوامر الرؤساء كاف لان يستخلص منه استخلاصا سائفا ثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار — استناد القرار الصادر بانتهاء خدمته الى مخالفات وقع معظمها قبل تعيينه في احدى وظائف المرتبة الرابعة ووقت ان كان يشغل وظيفة من المرتبة الخامسة — لايقدر في سلامة هذا القرار .

ملخص الحكم :

أن في تعدد المخالفات التي ارتكبها المدعى وتعاقبها مايرين على صفحته وما يكتفى لان يستخلص منه استخلاصا سائفا ثبوت عدم صلاحية المدعى خلال فترة الاختبار — ولا يقدر في سلامة القرار المذكور استناده الى مخالفات وقع معظمها قبل تعيين المدعى في احدى وظائف المرتبة الرابعة ذلك أن ماضيه في المرتبة الخامسة مقصّل بحاضره في ذات العمل في المرتبة الرابعة وفي تكرار ترديه في أمثال هذه المخالفات حتى بعد تعيينه في احدى وظائف المرتبة الأخيرة مايقطع في أنه لم يطرأ عليه أدنى تحسين في مسلكه وما يؤكد عدم صلاحيته وعدم استحقاقه للتثبيت — وأذن فلا تثريب على الهيئة أن هي أدخلت في اعتبارها عند تقديرها مدى صلاحية المدعى — مقارنته لجميع هذه المخالفات المشار اليها .

(طعن رقم ١١١٢ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٤/٢٣)

قاعدة رقم (٥٠٥)

المبدأ :

ذكريتو ١٩٠١/٦/٢٤ بالتصديق على لائحة المستخدمين
المكئين - المواد ٨ و ١٢ و ١٥ من اللائحة مفادها أن من يقضى فترة
الاختبار من الموظفين المشار اليهم على مايرام يستمر في الخدمة والا
فصل من وظيفته .

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على ذكريتو ٢٤ من يونية سنة ١٩٠١ بالتصديق
على لائحة المستخدمين المكئين في مصالح الحكومة ، ان المادة ٨ منه
توجب على المرشحين الذين يدخلون لأول مرة في خدمة الحكومة أن
يقدموا (١) شهادة دالة على حسن سيرهم . (٢) شهادة دالة على
جنسيتهم (٣) شهادة من القومسيون الطبي بمصر أو الاسكندرية داله
على صحة بنيتهم . وتنص المادة ١٣ على أن « المرشحين من النوع
الثالث يلزم أن يكونوا بلغوا من العمر ١٨ سنة كاملة فيعينيون على
سبيل الاختبار لمدة سنة على الاقل أو سنتين على الاكثر .. وأحكام
الفرقتين السابقتين لاتمس ما للوزير من الحق في رفت هؤلاء الموظفين
في أى وقت كان في اثناء مدة الاختبار أو عند انتهائها ، ومع ذلك فلا
يجوز استعمال هذا الحق الا بناء على تقرير بالكتابة من رئيس المصلحة
السدى لا يكون راضيا عن أعمالهم » . وتنص المادة ١٥ على ان
« الموظفين الذين من الانواع ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧ متى تمموا على
مايرضى رؤساءهم مدة الاختبار المنصوص عليها بالمادة ١٣ يعينون
نهائيا .. » ومفاد هذه الاحكام أن من يمضى مدة الاختبار على مايرضى
الرؤساء يعين نهائيا ، أى يستمر في الخدمة . وأما من لم تحسن
الشهادة في حقه فيفصل من الخدمة ، سواء خلال فترة الاختبار او
عند انتهائها .

(طعن رقم ١٥٦ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

سادس عشر : التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار :

قاعدة رقم (٥٠٦)

المبدأ :

التقارير الشهرية عن الموظف المعين تحت الاختبار التي نظمتها المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام موظفي الدولة — عدم ترتيب البطالان على العيوب الشكلية التي تشوبها .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت المادة ١١ من اللائحة التنفيذية لقانون نظام الموظفين نصت على أن « يدون الرئيس المباشر ملاحظاته شهريا على أعمال الموظف المعين تحت الاختبار وذلك على النموذج السذي يعده ديوان الموظفين ، وتعرض هذه الملاحظات على الرئيس الأعلى للرئيس المباشر في نهاية مدة الاختبار ليضع تقريرا على النموذج سالف الذكر موضحا به رأيه وأسانيده » الا أنه لما كانت الفقرة الأخيرة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة تنص على أن « يكون التعيين في الوظائف المشار اليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » ولم تشر هذه المادة الى وجوب تقديم تقارير شهرية أو سنوية عن الموظف المعين تحت الاختبار على خلاف ما نصت عليه المادة ٣٠ وما بعدها من القانون سالف الذكر بالنسبة للتقارير السنوية التي تقدم عن الموظفين وترتب عليها آثارها من حيث الترقّيات والعلاوات مما يدل على أن التقارير الشهرية التي نظمتها اللائحة التنفيذية بالنسبة للموظفين المعينين تحت الاختبار انما توضع لتمكين السلطة التي تملك تقدير صلاحية الموظف أو عدم صلاحيته بعد انقضاء فترة الاختبار من تعرف حالة الموظف واصدار القرار المناسب لحالته ، ومادام أن الرد في النهاية في تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار هو للسلطة التي تملك التعيين ، فانه لا يترتب على أي

عيب شكلى يشوب التقارير الشهرية التى نظمتهما اللائحة التنفيذية لهذه الطائفة من الموظفين أى بطلان مادام أن هذه التقارير ليست ملزمة للسلطة المذكورة وتبذل تقدير صلاحية الموظف المعين تحت الاختبار أو عدم صلاحيته بالاستناد الى هذه التقارير أو الى أية عناصر أخرى تستمد منها قرارها وهى تستقل بهذا التقدير بلا معقب عليها مادام قرارها خاليا من اساءة استعمال السلطة .

(طعن رقم ٢٧٢ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

سابع عشر : فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل التأديبى :

قاعدة رقم (٥٠٧)

المبدأ :

تعيين تحت الاختبار - مصره رهين بتحقيق اللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة ، وهى شرط الصلاحية للبقاء فيها - فصل الموظف فى فترة الاختبار لعدم تحقق هذا الشرط - عدم اعتباره من قبيل الفصل التأديبى .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفى الدولة نصت على أن يكون التعيين فى الوظائف التى أشارت إليها تحت الاختبار لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر . فإن لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته .

واللياقة للنهوض بأعباء الوظيفة العامة شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقرر لمصلحة عامة يجرى أعماله طوال فترة الاختبار ومن ثم فإن مصير تعيين الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط فإذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ولا يعد الفصل فى هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبى لانقضاء هذه الصفة عنه .

ولما كان ذلك ، فان هذا الفصل لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنباً تأديبياً بالفعل بل ينتج أثراً صحيحاً ويعتبر قائماً على السبب المبرر له قانوناً متى استند الى وقائع لا تثريب على الادارة أن هي اطمانت الى صدقها ومتى كانت قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصاً سائماً .

(ا طعن رقم ١٠٩٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

قاعدة رقم (٥٠٨)

المبدأ :

المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة — مصر .
التعيين رهين بتحقيق شرط اللياقة للأنهوض بأعباء الوظيفة العامة — فصله اذا تخلف الشرط خلال فترة الاختبار — المرجع في تقدير الصلاحية هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها .

ملخص الحكم :

نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٩ من قانون نظام موظفي الدولة على أن يكون التعيين في الوظائف التي أشارت اليها « تحت الاختبار » لمدة سنة على الأقل وستين على الأكثر ، فان لم يتم الموظف مدة الاختبار على مايرام فصل من وظيفته » . واللياقة للأنهوض بأعباء الوظيفة العامة هي شرط الصلاحية للبقاء فيها ، وهو شرط مقبرر للمصلحة العامة ويجرى اعماله طوال فترة الاختبار ، ومن ثم فان مصرع تعيين الموظف يكون رهيناً بتحقيق هذا الشرط ، فاذا انضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله . ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه ، ولا من قبيل أسباب انتهاء خدمة الموظف أو المستخدم لخروجه من عداد هذه الاسباب ، بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط الملحق عليها مصرع التعيين واذ كانت صلاحية الموظف تتفحص بالزمان وبنوع العمل المستند اليه ، فان المرجع في تقديرها هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من أمورها في الماضي ،

لان الصلاحية ليست صفة لازمة ، بل قد ترايل صاحبها ، وقد تختلف باختلاف نوع العمل المنظور الى الصلاحية فيه ، ومن ثم فلا عبرة بما قدمه المدعى للتدليل على صلاحيته لعمله في الماضي مادامت التقارير عن عمله الذي عين فيه اخيرا تحت الاختبار قد اثبتت عدم لياقته لهذا العمل .

(ملعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٤/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٥٠٩)

المبدأ :

قضاء فترة الاختبار على مايرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة — ثبوت عدم صلاحية الموظف قبل انقضاء هذه الفترة ولو قضى معظمها بحالة مرضية مسوغ لفصله — طبيعة هذا الفصل .

ملخص الحكم :

أن قضاء فترة الاختبار على مايرام هو شرط الصلاحية للبقاء في الوظيفة وهو شرط مقرر للمصلحة العامة ويجري اعماله طوال فترة الاختبار ، ومن ثم فان مصير الموظف يكون رهينا بتحقيق هذا الشرط ، فاذا اتضح عدم لياقته قبل انقضاء هذه الفترة ساغ فصله ، ولا يعد الفصل في هذه الحالة من قبيل الفصل التأديبي لانقضاء هذه الصفة عنه ولا من قبيل اسباب انتهاء خدمة الموظف لخروجه من عداد هذه الاسباب بل يقع نتيجة لتخلف شرط من الشروط المعلق عليها مصير التعيين . وأن كانت صلاحية الموظف تخصص بالزمان وبنوع العمل المسند اليه ، فان المرجع في تقديرها هو الى الوقت الذي يتم فيه وزنها والحكم عليها ، دون اعتداد بما قد يكون من أمرها في الماضي لان الصلاحية ليست صفة لازمة ، بل قد ترايل صاحبها وقد تختلف باختلاف العمل المنظور الى الصلاحية فيه ، ومن ثم فلا عبرة بما يقوله المدعى عن صلاحيته للعمل منذ كان موظفا بالهيئة العامة للنسبك الحديدية على درجة من درجات كادر العمال ولا عن بداية عمله في

مصلحة الضرائب بداية مرضية ساءت حالته بعدها قبل انقضاء فترة الاختبار .

(طعن رقم ٢٧٢٠ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (٥١٠)

المبدأ :

انتهاء خدمة العامل لثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار — لا يكفي وحده سندا للقول بأن جهة الادارة قد قصدت تأديبه طالما انه ليس ثمة ظروف وملابسات أخرى تقطع في تحول الجهة الادارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة الى مجال تأديبه باستهدافها مجرد النكايه به — تصدى المحكمة التأديبية للفصل في مدى مشروعية هذا التقدير — خروج المحكمة التأديبية عن حدود اختصاصها المقرر بالقانون — اختصاص المحاكم الادارية عملا بنص المادة (١٤) من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه فيما يتعلق بهذا الشق من الحكم ، فان الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب اذ قضى ضمنا بنظر طلب الغاء القرار رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه والذي أصدرته المؤسسة المصرية العامة للثروة المائية في ١١ من فبراير سنة ١٩٧٤ بانتهاء عقد عمل المدعى وفصله من الخدمة لثبوت عدم صلاحيته خلال فترة الاختبار ، استنادا من المحكمة الى أن القرار المذكور يعمد في حقيقة تكييفه القانوني قرارا تأديبيا بالفصل من الخدمة طالما أن شروط الصلاحية للبقاء في الخدمة خلال فترة الاختبار قد توافرت في شأن المدعى للاسباب التي ساقته المحكمة بناء على ما استظهرته من استقراؤها للتقارير الشهرية التي وضعت عن المدعى خلال تلك الفترة . ذلك لأن ثبوت صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للبقاء في الخدمة أو عدم ثبوت هذه الصلاحية ، من الامور التي تتعلق بممارسة الرقابة القضائية على مدى

مشروعية القرار الصادر بانتهاء خدمة العامل لابتكليف ذلك القرار وما اذا كان منطويا على فصل تأديبي للعامل من عدمه اذ ان منطاط هذا التكتيف هو التعرف على نية الادارة وقصدها من اصدار القرار وما اذا كانت هذه النية قد اتجهت أساسا الى تأديب المدعى وليس الى مجرد تقدير صلاحيته للاستمرار في الخدمة خلال فترة الاختبار اعمالا لسلطتها التقديرية المخولة لها قانونا في هذا الخصوص وهو الامر الذي خلا الحكم المطعون فيه من بيانه ومتى كان ذلك وكانت أوراق الدعوى قد خلت مما يكشف عن قصد التأديب لدى مصدر القرار فان مجرد انتهاء خدمة العامل تقديرا من الجهة الادارية لعدم صلاحيته للاستمرار في الخدمة خلال فترة الاختبار بالرغم من سبق مجازاتها اياه عن الواقعة التي اتخذت منها أساسا لهذا التقدير ، كما هو الشأن في الحالة المطروحة ، لا يكفي وخده سندا للقول بانها قصدت تأديبه طالما أنه ليس ثمة ظروف أو ملبسات أخرى تقطع في حصول الجهة الادارية عن مجال تقدير مدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة الى مجال تأديبه باستهدافها مجرد النكالية به .

ومن حيث أن الرقابة القضائية التي للقضاء الادارى على تقدير الجهة الادارية لدى صلاحية العامل خلال فترة الاختبار للاستمرار في الخدمة من الامور التي ينعقد الاختصاص في شأنها للمحاكم الادارية عملا بنص المادة (١٤) من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه اذ تصدى للفصل في مدى مشروعية هذا التقدير قد خرج عن حدود الاختصاص المقرر للمحاكم التأديبية وفقا لنص المادة (١٥) من القانون سالف الذكر وجاء في ذلك مخالفا للقانون ، ومن ثم يتعين الحكم بالغائه والقضاء بعدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر الدعوى في هذا الشق منها واحالتها الى المحكمة الادارية للمعاملين بوزارة الزراعة المختصة بنظرها للفصل فيها .

ثامن عشر : تراخى صدور قرار فصل العامل الذى لم تثبت صلاحيته
فى فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطله :

قاعدة رقم (٥١١)

المبدأ :

يكفى لصحة قرار الفصل أن يثبت عدم الصلاحية خلال فترة
الاختبار — لا بطلان اذا تراخى صدوره بعد انقضاء مدة الاختبار أمدا
معقولا .

ملخص الحكم :

أنه يكفى لصحة القرار أن يثبت عدم الصلاحية للعمل خلال فترة
الاختبار — اذ بذلك يتخلف شرط من الشروط الملحق عليها مصير
تعيين الموظف خلال الفترة المذكورة وهو صلاحيته للنهوض بأعباء
وظيفته . أما تراخى صدور القرار أمدا معقولا الى ما بعد انتهائها
بسبب عرض الاوراق على الوكيل العام للشئون الزراعية ثم الوكيل
العام للشئون المالية والادارية ثم على المدير العام لمديرية التحرير
فليس من شأنه أن يؤثر على سلامته — وذلك بالإضافة الى انه ليس
فى النصوص التى نظمت فترة الاختبار ما يوجب صدور قرار الفصل
قبل انتهائها .

(طعن رقم ١١١٩ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٥١٢)

المبدأ :

تراخى صدور قرار الفصل الى ما بعد انقضاء فترة الاختبار
لا يعيب القرار مادامت عدم الصلاحية قد تقررت قبل انقضاء هذه
الفترة .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكمة من وضع العامل تحت الاختبار هي استكشاف مدى صلاحيته للوظيفة وهي لا تثبت الا بالممارسة الفعلية لاعباؤها ، ومن ثم فان هذه الحكمة تستوجب أن تكون فترة الاختبار فعلية يمارس فيها العامل أعمال الوظيفة التي عين فيها ولهذا نصت المادة (١٥) المشار اليها على أن تبدأ فترة الاختبار — وهي سنة — من تاريخ تسلم العامل عمله ، ومرتقيا على ذلك اذا انقطعت فترة الاختبار بسبب وقف العامل عن أعمال وظيفته ، أسقطت مدة الوقف عن العمل من فترة الاختبار وتستكمل سنة الاختبار بعد انتهاء إيقاف العامل عن عمله ، ولا وجه لما رده الطاعن من أن الوقف عن العمل لا يؤثر في مدة الاختبار التي تنتهي بعد سنة من تاريخ استلام العمل ، ذلك لانه ولئن كان لا الزام على جهة الادارة أن تتربص انتهاء السنة قبل البت في صلاحية العامل اذ تملك تقدير ذلك في أى وقت خلال تلك المدة متى توافرت لها عناصر هذا التقدير الا انه اذا لم تستطع ذلك فيصح لها اتخاذ القرار حتى نهاية السنة المذكورة ، ويكفى لصحة القرار أن تثبت عدم الصلاحية للعمل في أى وقت خلال تلك الفترة لا بعدها .

لا يميمب القرار الصادر بفصل المدعى تراخى جهة الادارة في اصداره لبعض الوقت لما تستلزمه الاجراءات من العرض على لجنة نسئون العاملين اذ ليس في نصوص القانون ما يوجب صدور قرار الفصل ذاته قبل انتهاء مدة السنة طالما أن عدم الصلاحية تقررت فعلا خلال تلك الفترة .

(طعن رقم ٢٩ لسنة ١٦ قى — جلسة ١٥/١٢/١٩٧٣)

تاسع عشر : احكام خاصة بالاقليم السورى :

قاعدة رقم (٥١٣)

المبدأ :

موظفو الحلقة الاولى من المرتبتين الرابعة والخامسة — الاصل

أن يكون تعيينهم بقرار من الوزير المختص بعد مسابقة يحدد شروطها —
جواز تعيينهم استثناء بقرار من مجلس الوزراء — خضوعهم في
الحالتين للأحكام الخاصة بالمتمرنين — جواز تسريحهم اذا ثبت عدم
مقدرتهم خلال مدة التمرين — بدون تعويض — أساس ذلك •

ملخص الحكم :

أن الاصل وفقا لنص المادتين ١٢ و ١٣ من قانون الموظفين الاساسى
رقم ١٣٥ لسنة ١٩٤٥ أن يكون تعيين موظفى الحلقة الاولى من المرتبتين
الرابعة والخامسة بقرار من الوزير المختص بعد اجراء مسابقة
يحدد الوزير شروطها ولا يقبل فيها الا من مستوفيا لهذه الشروط
والشروط العامة للتوظيف ، وقد نصت المادة ١٢ في فقرتها الرابعة
والخامسة على أن « يعين الناجحون متمرنين لمدة سنتين في الدرجة
الدنيا لمرتبة الوظيفة ، ويوصلون في الدرجة الدنيا بعد انتهاء مدة
التمرين اذا تأكدت مقدرتهم بناء على اقتراح رؤسائهم • يسرح المتمرن
أو تنزل درجته ومرتبته اذا ثبت عدم مقدرته خلال مدة التمرين بدون
أن يحق له المطالبة بأى تعويض » وقد نصت المادة ١٥ من القانون
المشار اليه على أنه « يجوز لاسباب استثنائية يعود تقديرها لمجلس
الوزراء : ١ ••••• ٢ — تعيين موظفين من المرتبتين الرابعة
والخامسة دون التقيد بشروط المسابقة •• » كما نصت المادة ١٦ منه
على أن « يخضع الموظف المعين وفقا للمادتين السابقتين للأحكام المتعلقة
بالمتمرنين •• » ومفاد هذه النصوص أن الاصل في الشخص المرشح
لوظيفة من الوظائف ذات المرتبة الرابعة أو الخامسة — كما هو
الحال بالنسبة الى المدعى الذى كان مدرسا من المرتبة الخامسة
والدرجة الاولى — هو أن يعين بمسابقة يحدد الوزير المختص شروطها،
ويتم التعيين بقرار وزارى ، ويعتبر الناجح في هذه المسابقة موظفا
تحت التمرين لمدة سنتين يجوز تسريحه اذا ثبت عدم مقدرته خلالها
بدون أن يحق له المطالبة بأى تعويض • وانه يجوز التعيين استثناء
على خلاف هذا الاصل أى بدون التقيد بشرط المسابقة وذلك لاسباب
يعود تقديرها لمجلس الوزراء وفي هذه الحالة يعتبر الموظف المعين

على هذا النحو متمرنا لمدة سنتين ويفضح للاحكام الخاصة بالمتمرنين، بمعنى أنه يجوز تسريحه اذا ما ثبت عدم مقدرة خلال مدة التمرين بدون أن يكون له الحق في المطالبة بأى تعويض.

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١١/٥/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥١٤)

المبدأ :

السلطة المختصة باصدار مرسوم أو قرار التسريح — هي تلك التي تمارس التعمين — تسريح موظف في الحلقة الاولى من المرتبة الخامسة ، المعين استثناء بقرار من مجلس الوزراء ، خلال فترة تمرينه ، بقرار من وزير التربية والتعليم — صدره من سلطة مختصة — أساس ذلك .

ملخص الحكم :

أن الفقرة الاخيرة من المادة ٨٣ من قانون الموظفين الاساسي قد نصت على أن « يتم التسريح بمرسوم أو قرار من السلطة التي تمارس التعمين » وهذه المادة وأن كانت قد وردت في باب (قواعد التسريح بسبب الغاء الوظيفة) واقترن حكمها بحالة الغاء الوظيفة لا بالتسريح في فترة التمرين لعدم المقدرة ، الا أنه اذا لزم كمبدأ عام ، أن يتم التسريح بذات الاداة التي جرى بها التعمين ، فان هذا متحقق بالفعل في شأن المدعى ، ذلك أن اختصاصات مجلس الوزراء قد آلت الى رئيس الجمهورية بموجب المادة الاولى من القانون رقم ١ لسنة ١٩٥٨ والقرار رقم ٣٧٤ لسنة ١٩٥٨ ، الا أن هذا القرار ذاته قد فوض الوزراء المختصين بصلاحية رئيس وزارته ، عدا أمور ثلاثة : (١) مايتعلق بشئون الموظفين من المرتبتين الاولى والممتازة . (ب) التعمين بصورة استثنائية . (ج) التسريح بموجب المادة ٨٥ من قانون الموظفين الاساسي . ولما كان التسريح خلال مدة التمرين لايدخل

ضمن هذه الامور الثلاثة المستثناء من اختصاص الوزراء ، فانه يكون من صلاحية الوزير المختص . واذا كان المدعى قد عين تعيينا استثنائيا بالرسوم رقم ٣٧٣٤ الصادر في ٢٩ من كانون الاول (ديسمبر) سنة ١٩٥٧ بدون مسابقة وسرح بالقرار رقم ٥١١ الصادر من وزير التربية والتعليم في ٧ من تشرين الاول (أكتوبر) سنة ١٩٥٩ أى قبل انتهاء مدة تميزه لعدم الكفاءة المسلكية ، فان هذا القرار يكون صادرا من السلطة الشرعية المختصة التي تملك حق اصداره قانونا .

(طعن رقم ٩٣ — جلسة ١١/٥/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥١٥)

المبدأ :

المركز القانوني للموظف خلال مدة التمرين — بقاءه في الوظيفة مشروط بصلاحيته — جواز تسريحه في حالة تخلف هذا الشرط — عدم اعتباره فصلا بالطريق التقاضي — فقدان الصلاحية — انفراد الادارة بتقدير ثبوته بوسائلها الادارية دون ماالزام عليها من القانون باتباع طريق معين .

ملخص الحكم :

أن تأصيل الموظف المعين تحت التمرين في وظيفته بعد انتهاء مدة التمرين المقررة قانونا منوط بتأكد مقدرته أى بصلاحيته للنهوض بأعباء الوظيفة العامة المسندة اليه . ومدة التمرين هذه وعدتها ستفان أن هي الا فترة اختبار رأى الشارع أن يجعل منها مرحلة تجريبية لاهلية الموظف واستعداده ، ومحكا لسير مواهبه وكفايته ، ووسيلة للحكم على مدى قدرته على الاضطلاع بواجبات وظيفته ومسئوليتها . وجعل مركزه القانوني خلالها معلقا غير بات ، وبقائه في الوظيفة مشروطا بصلاحيته لها ورهينا بثبوت هذه الصلاحية ، فاذا تخلف هذا الشرط حقت تخليته عنها . وترك للادارة أمر تقدير قيام الصلاحية أو انعدامها . فاذا ثبت عدم مقدرته الموظف أى عدم صلاحيته خلال

مدة التمرين كان للجهة الادارية حق تسريحه والاستغناء عن خدمته بوصفها المهيمنة على تسيير المرافق العامة والمسئولة عن قيام الموظفين ، وهم عمال هذه المرافق ، بواجبات وظائفهم على وجه يحقق المصلحة العامة ، اذ أن لها حق اختيار من تأنس فيه الصلاحية لهذا الغرض ، وحرية اقصاء من تراه منهم غير صالح لذلك . وهذا من الملاءمات المتروكة لتقديرها بما لا معقب عليها فيه مادام قرارها قد تجرد عن الغرض وخلا من عيب اساءة استعمال السلطة ، فلم تستهدف بهسوى وجه المصلحة العامة . فاذا استعملت الادارة سلطتها القانونية المخولة لها في هذه الحالة بتسريح الموظف المعين تحت التمرين خلال مدته تمرينه لما ثبت لها بوسائلها من عدم قدرته على النهوض بأعباء الوظيفة العامة الموكولة اليه على وجه يحقق حسن سير المرفق المنشأ لخدمته ، فان تسريحه على هذا الوجه لا يكون فصلا لحكمة تتصل بالمصلحة العامة ، وهي صالح الوظيفة في حالة تسريح الموظف المعين تحت التمرين كما نصت على ذلك المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى اذا ما ثبت عدم قدرته خلال مدة التمرين ، وما يراه مجلس الوزراء من أسباب يعود اليه تقديرها عدا هذه الحالة كما نصت على ذلك المادة ٨٥ من القانون ذاته . واذا كان مرجع التسريح في الحالة الاولى الى فقدان الصلاحية ، وهو أمر تنفرد الادارة بتقدير ثبوته بوسائلها الادارية ، فان لها أن تكون عقيدتها واقناعها في هذا الشأن بحسب وجدانها مما يتوافر لديها من عناصر أو شواهد أو قرائن احوال أو وقائع أو أدلة اثبات ، مادامت تستمدّها من أصول صحيحة لها وجود في الواقع أيا كانت وسائل الاثبات التي تفضى بها الى هذا التقدير والاقتناع ، دون الزام عليها من القيام — في مقام هذا الفصل غير التأديبي — بأن تجرى تحقيقا على وجه معين مرسوم ، أو أن تقوم باستجواب أو مواجهة أو سماع شهود . ولا رقابة ولا تعقيب عليها فيما تكون منه عقيدتها واقناعها أو ما تنتهى اليه من تقدير في هذا الخصوص .

قاعدة رقم (٥١٦)

المبدأ :

سبب قرار تسريح الموظف تحت التمرين - ثبوت أنه قد صدر أعمالاً لنص المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى وانه قام فى الواقع على عدم الصلاحية التى تبرر مشروعته قانوناً - لا يغير من ذلك أن القرار عبر عن هذا السبب بعدم الكفاءة المسلكية - أساس ذلك .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن تسريح المدعى بالقرار المطعون فيه قد تم قبل انتهاء مدة تمرينه أعمالاً الحق المخول للإدارة فى هذا التسريح بمقتضى المادة ١٢ من قانون الموظفين الاساسى . وأن هذا القرار بنى على ماتضمنته الإشارة الخاصة بالمذكور من تقارير تفتيش التربية الدينية ورئيس الهيئة التفتيشية ، وهى التقارير التى سجلت عدم صلاحيته للمادة الاساسية التى عين لتدريبها والتى انتهت الى اقتراح صرفه من الخدمة لهذا السبب . واذ كان الباعث على التسريح فى الواقع من الامر هو عدم الصلاحية ، أى عدم المقدرة المنصوص عليها فى المادة ١٢ آنفة الذكر التى استند اليها القرار ، تلك الصلاحية التى هى شرط البقاء فى الوظيفة بعد مدة التمرين ، وكانت هذه هى العلة الحقيقية التى قام عليها التسريح والتى تبرر مشروعته قانوناً ، فانه لا يغير من هذه الحقيقة فى شئ أن يكون القرار المطعون فيه قد عبر عما قصد به عدم المقدرة بعدم الكفاءة المسلكية ، اذ العبرة بالمعانى وبحقيقة الواقع لا بالالفاظ والمائى .

(طعن رقم ٩٣ - جلسة ١١/٥/١٩٦١)

الفصل الثامن

اعادة التعيين

أولاً : شروط اعادة التعيين :

(١) ألا يكون تقريره الاخير في خدمته السابقة بمرتبة ضعيف :

قاعدة رقم (٥١٧)

المبدأ :

اعادة تعيين العامل في ظل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منوط بتوافر شرطين اولهما توافر الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة المراد اعادة التعيين فيها وثانيها الا يكون التقرير الاخير المقدم في وظيفته السابقة بتقدير ضعيف .

ملخص الفتوى :

المادة رقم (٢٢) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أن : « يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فاذا ثبت عدم صلاحيتهم يحالون الى لجنة شؤون العاملين فان رأت صلاحيتهم للنقل الى وظائف أخرى نقلتهم اليها والا اقترحت انهاء خدمتهم وتحدد لجنة شؤون الخدمة المدنية بناء على عرض السلطة المختصة الوظائف الاخرى التي لا يوضع شاغلوها تحت الاختبار ويستثنى من الاحكام المتقدمة المعينون بقرار من رئيس الجمهورية » كما تنص المادة (٢٤) من ذات القانون على أن : « استثناء من حكم المادة ١٧ يجوز اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها أو في وظيفة أخرى مماثلة في ذات الوحدة أو في وحدة أخرى بذات

اجره الاصلى الذى كان يتقاضاه مع الاحتفاظ له بالمادة التى قضاه
فى وظيفته السابقة فى الاقدمية وذلك اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة
لشغل الوظيفة التى يعاد التعيين عليها على الا يكون التقرير الاخير
المقدم عنه فى وظيفته السابقة بمرتبة ضعيف .

ويبين من هذين النصين أن المشرع ، كأصل عام قضى بوضع من
يعين لأول مرة ، تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل
لتقرير مدى صلاحيته فان لم تثبت صلاحيته كان على لجنة شئون
العاملين أن تقرر نقله الى وظيفة أخرى أن رأت صلاحيته لها أو
تقترح انهاء خدمته وإجاز اعادة تعيين العامل الذى انهيت خدمته
بعد ثبوت اهليته لشغل الوظيفة بقضائه فترة الاختبار بنجاح ، فى ذات
وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة لها فى نفس الوحدة أو فى وحدة
أخرى ، بذات مرتبه الاصلى مع الاحتفاظ له بالمادة التى قضاه عند
تعيينه لأول مرة فى الاقدمية وجعل ذلك منوطا بتحقيق شرطين أولهما
أن يتوافر فى شأنه ما يتطلبه القانون لشغل الوظيفة التى يعاد تعيينه
عليها ، وثانيهما شرط سلبي يمتنع إعادة تعيين العامل عند توافره
مفاده الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بتقدير
ضعيف ، ومن ثم فان تخلف الشرط لاي سبب من شأنه جواز اعادة
التعيين على النحو الوارد بالنص وهو ما مؤداه انه اذا كان العامل لم
يمضى فى وظيفته السابقة مدة تسمح بتقديم تقرير سنوى عنه أو
كان فى نظام وظيفى لا يخضع لنظام تقارير الكفاية ، فان هذا الشرط
لا يكون لازما لاستحالة تحققه .

ويؤيد هذا النظر المغاير فى نص المادتين (٩) و (٢٣) من القانونين
رقمى ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ عما كان عليه الوضع فى ظل
المادة (١٢) من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . فبعد أن كان المشرع يتطلب
فى القانون الاخير لامكانية اعادة التعيين حصول العامل فى آخر
تقريرين مقدمين عنه فى وظيفته السابقة على تقدير جيد على الاقل ،
سلك سبيل آخر فى قانونى ٥٨ لسنة ١٩٧١ و ٤٧ لسنة ١٩٧٨ منس
مقتضاه الاكتفاء بالايكون العامل قد منح تقدير ضعيف فى آخر تقرير

قدم عنه ومن ثم يجوز اعادة تعيين العامل الذى لم يوضع عنه فى وظيفته السابقة أية تقرير •

وترتبيا على ذلك فانه لما كان العامل المعروضة حالته قد تسلم العمل فى ١٩٧٨/٧/٢٧ وانتهت خدمته بالاستقالة اعتبارا من ١٩٧٩/٣/٣ ولم ينقل الى وظيفة اخرى أو تنهى خدمته لعدم الصلاحية ، بما مفاده قضائه فترة الاختبار بنجاح ، فانه يجوز اعادة تعيينه فى وظيفته السابقة أو فى وظيفة مماثلة لها طالما لا يوجد مايحول دون ذلك من تقارير سابقة بدرجة ضعيف •

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى جواز اعادة تعيين السيد / ٠٠٠ ٠٠٠ طبقا لحكم المادة ٢٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ •
(ملف رقم ٥٥٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٨١/٤/٢٩)

(ب) ان يكون قد رد اعتباره :

قاعدة رقم (٥١٨)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ بشأن تعديل شروط التعيين فى الوظيفة العامة الواردة بالمادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — العامل الذى تنتهى خدمته للحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الامانة لا يجوز اعادة تعيينه الا بعد ان يرد اليه اعتباره — لايحوز سريان التعديل الذى اوردته القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على اعادة التعيين — أساس ذلك : انه اذا جاز التجاوز عن السابقة الاولى عند التعيين فى الوظيفة العامة ابتداء فانه وقد انخرط العامل فى سلك الوظيفة وارتكب ما يشينه فلا يجوز اعادة تعيينه الا بعد ان يرد اليه اعتباره •

ملخص الفتوى :

أن المادة (٧٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لاحدا لاسباب الآتية :

١ —

٢ — الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مظلّة بالشرف والامانة ... » كما تنص المادة (٧) منه بعد تعديلها بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على أنه « يشترط فىمن يعين فى احدى الوظائف :

١ —

٣ — الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى احدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مظلّة بالشرف أو الامانة مالم يكن الحكم مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة أو يكون قد رد اليه اعتباره .

ومع ذلك اذا كان الحكم صادرا لأول مرة فلا يحول دون التعيين الا اذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل ... » وأخيرا تنص المادة (٩) من ذات القانون على أنه « استثناء من حكم المادة (٥) يجوز اعادة تعيين العامل فى وظيفته السابقة التى كان يشغلها أو فى وظيفة أخرى مماثلة فى ذات الوحدة أو وحدة أخرى وبذات أجره الاصلى الذى كان يتقاضاه اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة وعلى الا يكون التقرير الاخير المقدم عنه فى وظيفته السابقة بتقدير ضعيف » .

ومفاد ماتقدم جميعه أن العامل الذى تنتهى خدمته طبقا للمادة

٧/٧٠ المشار اليها للحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو مايمثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة لايجوز اعادة تعيينه طبقا لنص المادة ٩ سالفه الذكر الا بعد أن يرد اليه اعتباره ، ولاوجه لانطباق التعديل الذي أدخله القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على المادة (٧) من هذا القانون والقول بأنه اذا كان الحكم صادرا لأول مرة فلا يحول دون اعادة التعيين الا اذا قدرت لجنة شؤون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم أن ظروف الواقعة تتعارض مع طبيعة الوظيفة أو مقتضيات العمل ، ذلك أن هذا التعديل مقصور على التعيين أول مرة ولا يمتد الى اعادة التعيين ، وهذه التفرقة بين التعيين واعادة التعيين تقتضيها الحكمة من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ ذلك أنه أن جاز التجاوز عن السابقة الاولى عند التعيين في الوظيفة العامة ابتداء فانه وقد انخرط الموظف في سلك الوظيفة والتزم بمقتضياتها لا يجوز التجاوز عما يشين كرامته أو يمس نزاهته ومن ثم فاذا ما ارتكب وهو موظف من الجرائم ما من شأنه أن يفقده وظيفته فلا يجوز اعادته اليها الا بعد أن يرد اليه اعتباره أو القول بغير ذلك من شأنه مد التعديل الذي أدخله المشرع بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ على المادة ٣/٧ الى المادة ٧/٧٠ وهو الامر الذي لم يفعله المشرع ولم يرده اذ لو أراد له نص عليه صراحة كذلك فانه لاحتجة فيما قد يثار من أن المادة (٩) وقد تطلبت لاعادة التعيين أن تتوافر في العامل شروط شغل الوظيفة ومنها الشرط المنصوص عليه في المادة ٣/٧ بما أدخل عليه من تعديل بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ اذ يتعين تفسير ماورد بنص المادة ٣/٧ في ضوء نص المادة ٧/٧٠ الذي انتهى خدمة العامل بمقتضاه والتنسيق بين النصين فلا يهدر أحدهما الآخر دون مسوغ خاصة وأنه يترتب على الإعتداد بحكم القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٧٤ عند اعادة التعيين أن يصبح العامل الذي تنتهي خدمته طبقا لنص المادة ٧/٧٠ أفضل حالا من زميله الذي تنتهي خدمته بحكم أو بقرار تأديبي اذ بينما تجوز اعادة الاول على التفضيل الذي أورده التعديل المتقدم لايجوز اعادة الآخر وفقا لحكم

البند (٤ من المادة ٧) المشار إليها قبل مضي أربع سنوات على الحكم أو القرار التأديبي النهائي .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أنه لايجوز اعادة تعيين العامل الذي انتهت خدمته طبقا لنص المادة ٧/٧٠ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مالم يرد اليه اعتباره .

(ملف رقم ٤٣٤/٣/٨٦ — جلسة ١٩٧٧/٦/١)

(ج) اذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالفصل بحكم نهائى من المحكمة التأديبية فلا يجوز اعادة التعيين قبل أربع سنوات على صدور الحكم :

قاعدة رقم (٥١٩)

المبدأ :

الحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه من العمل دون إذن وبلا غير مقبول ، يمنع من اعادة العامل المذكور قبل أربع سنوات على صدوره .

ملخص الفتوى :

بمقتضى الفقرة الرابعة من المادة ٢٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يشترط لاعادة تعيين العامل الا يكون قد سبق فصله بقرار أو حكم تأديبي نهائى مالم يفض على صدوره أربع سنوات على الأقل .

والحكم الصادر من المحكمة التأديبية بفصل العامل لانقطاعه عن العمل حكم نهائى ، ويعتبر عنوانا للحقيقة ويحوز حجية الشيء المقضى به . ومن ثم لا يجوز للجهة الادارية ان توقف أو تعطل تنفيذ هذا الحكم بعد ان ارتفعت يدها عن هذه الولاية . اما الوسيلة لوقف تنفيذ

الحكم أو الغائه فهي الطعن فيه بالطرق المقررة بقانون مجلس الدولة. ولا ينال من القاعدة المتقدمة ما إبداء العامل من رغبته في العودة للعمل وموافقة جهة الإدارة على ذلك قبل صدور الحكم . فمحل هذا الدفاع هو ساحة المحكمة وإذا لم يكن مطروحا عليها فإن الوسيلة الوحيدة هي اللجوء الى طريق التماس إعادة النظر امام ذات المحكمة التأديبية التي اصدرت الحكم اذا ما توافرت شروط هذا الالتماس .

(ملف رقم ١٨٠/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٤/٥/١٦)

ثانيا : كيفية تقدير درجة المعاد تمييزه ومرتبته وأقدميته :

قاعدة رقم (٥٢٠)

المبدأ :

إعادة تعيين العامل — كيفية تقدير درجته ومرتبته وأقدميته —
الاصل عند تقرير درجة العامل المعاد الى الخدمة أو عند تحديد أقدميته ومرتبته أن تكون اعادته في ذات الدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته الأولى وبذات مرتبه وأقدميته السابقة مع استقاط المدة من تاريخ تركه الخدمة الى تاريخ اعادته اليها الا اذا كان قضاها مشتغلا في عمل من الاعمال التي يجوز ضمها الى مدة الخدمة طبقا لما تنص عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملقى ، وطبقا للشروط — والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الاعادة في ذاته أو كيفية حساب أقدمية الموظف أو مرتبه عند اعادة تمييزه هي قيود على جهة الإدارة ولا يجوز ان تتحلل منها بإرادتها — جواز سحب القرارات الصادرة بالفصل في أى وقت ولو كانت سليمة هو استثناء من الاصل القاضى بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة — اثر ذلك — عدم جواز قياس قبول الاستقالة على الفصل في هذا الشأن —
— الفارق بين قرارى الفصل وقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

الاصل عند تقدير درجة العامل المعاد الى الخدمة أو عند تحديد

أقدميته ومرتبته ان تكون اعادته في ذات الدرجة التي كان يشغلها قبل انتهاء خدمته الاولى وبذات مرتبه وأقدميته السابقة مع اسقاط المدة من تاريخ تركه الخدمة الى تاريخ اعادته اليها ، الا اذا كان قضاها مشتغلا في عمل من الاعمال التي يجوز ضمها الى مدة الخدمة طبقا لما تنص عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى التي تنص على انه « فيما عدا الوظائف التي يكون التعيين فيها بمرسوم أو أمر جمهوري لا يجوز إعادة تعيين موظف سابق في درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها عند تركه خدمة الحكومة ولا منحه مرتبا يزيد على المرتب الذي كان يتقاضاه في تلك الدرجة » .

فاذا كان قد امضى الفترة التي قضاها خارج الحكومة مشتغلا باحدى الهيئات أو المؤسسات أو الاعمال الحرة التي يفيد منها خبرة ، وذلك طبقا للقواعد التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح ديوان الموظفين فتجوز اعادته بقرار من الوزير المختص بعد موافقة هذا الديوان بمرتب أعلى في حدود الدرجة التي كان يشغلها أو في درجة أعلى من تلك الدرجة وفي الحالة الاولى تحدد اقدمية الموظف بمراجعة مدة خدمته في الدرجة التي كان فيها ، وفي الحالة الثانية تحدد اقدميته في الدرجة المعين بها في قرار الاعادة ... » .

وقد صدر بالقواعد التي تضم بها مدد الخدمة السابقة قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ ، وطبقا لهذه القواعد لا تضم مدد الخدمة السابقة الا اذا توافرت فيها شروط سواء من حيث ان الضم مقصور على المدد التي تقضى في جهات معينة ، والتي تفيد الموظف خبرة في عمله الجديد وان تكون المدة المضمومة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين الموظف فيها والا تقل عن سنتين اذا كانت في غير الحكومة أو الاشخاص الادارية العامة .

وتسرى أحكام المادة ٢٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه طبقا لأحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع أحكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة وقرار رئيس

الجمهورية رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد وشروط وأوضاع نقل العاملين إلى الدرجات المعادلة لدرجاتهم الحالية .

ومن حيث أن الشروط والقيود المتقدمة سواء من حيث مبدأ الاعادة في ذاته أو كيفية حساب أقدمية الموظف أو مرتبه عند اعادته تعيينه ، هي قيود على جهة الادارة لا يجوز ان تتحمل منها بارادتها ، وأن في اياحة سحب القرارات الصادرة بقبول الاستقالة تعطيلاً لهذه الشروط والقيود بما يسمح لجهة الادارة بالتحمل منها بارادتها وهو ما لايجوز .

ولا يجوز في هذا الصدد القياس على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل في أنه يجوز سحبها في أى وقت ولو كانت سليمة نزولاً على اعتبارات العدالة ، لأن ما تقرر بالنسبة لهذه القرارات هو استثناء من الاصل القاضى بعدم جواز سحب القرارات الادارية السليمة . ومن ثم لايجوز التوسع في هذا الاستثناء أو القياس عليه ومع الفارق بين الفصل وقبول الاستقالة اذ يصدر قرار الفصل بارادة الادارة وحدها ويكون قبول الاستقالة بناء على طلب مقدم من العامل ، ففي الحالة الأولى يكون سحب القرار الصادر بالفصل هو تكتيراً من الادارة عن خطأ وقعت فيه بالفصل سواء كان الخطأ في القانون أو كان خطأ في التقدير والملاءمة حيث يكون الفصل صحيحاً من وجهة نظر القانون أما في الحالة الثانية حين يكون الأمر بصدد قرار صحيح لقبول الاستقالة فان الأمر كان بارادة العامل وهذه .

ومن حيث أن السيد المستشار رئيس المجلس قد أصدر في ٢٢/٧/١٩٦٩ قراراً بقبول استقالة السيدة / ٠٠٠٠ من الخدمة اعتباراً من ٥/٥/١٩٦٩ تاريخ انقطاعها عن العمل ، وقد صدر هذا القرار سليماً ولا يجوز سحبه .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى عدم جواز سحب القرار الصادر بقبول استقالة السيدة / ٠٠٠٠ .

ثالثا : مدى جواز احتفاظ العامل بالمعاد تعيينه بالمرتب الذى كان يتقاضاه سابقا .:

قاعدة رقم (٥٢١)

المبدأ :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ قضت بجواز اعادة تعيين العامل الذى كان يعمل بالمكافأة الشاملة على فئة مالية مع احتفاظه بالمكافأة التى كان يتقاضاها بشرط عدم تجاوزها نهاية ربط الفئة التى يعين عليها - القانون المشار اليه احظل الفئات المالية للوظائف فى مستويات ثلاث ضم كل مستوى ثلاث فئات وحدد لكل فئة بداية خاصة وجعل نهاية ربط المستوى نهاية لربط كل فئة من الفئات التى يضمها - اثر ذلك : احتفاظ العامل بالمعاد تعيينه على احدى هذه الفئات بمرتبه طالما انه لايجاوز نهاية ربط المستوى الذى تتدرج تحته الفئة المعين عليها :

ملخص الفتوى :

١٠٠ لما كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ تنص على انه : « مع عدم الاخلال بنص المادة ٩ يمنح العامل عند التعيين أول مرة مربوط الفئة الوظيفية التى يعين عليها ويستحق هذا الاجر من تاريخ تسلمه العمل »

واستثناء من حكم الفقرة السابقة ، اذا أعيد تعيين العامل فى وظيفة أخرى من نفس فئته أو فى فئة أعلى احتفظ بلجهره السابق الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وان تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم فى وحدات الجهاز الادارى للدولة .

كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعينين بمكافآت

تساقطة عند تعيينهم في فئات وظيفية • وتطبيقا لذلك فان من كان معيناً بمكافأة شاملة يحتفظ بأجره اذا عين على فئة وظيفية بغير فاصل زمني بشرط الا يجاوز نهاية ربط الفئة المعين عليها •

ولما كان جدول المرتبات الملحق بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ أدخل الفئات المالية للوظائف في مستويات ثلاث ضم كل منها ثلاث فئات وحدد لكل فئة بداية خاصة بها وجعل نهاية ربط المستوى نهاية لربط كل فئة من الفئات الثلاث التي يضمها • فان نهاية ربط الفئة الرابعة تكون ١٤٤٠ جنيه نهاية ربط المستوى الاول •

وتطبيقا لما تقدم فانه لما كانت العاملة المعروضة حالتها قد عينت بالجامعة بمكافأة شاملة قدرها ٨٤ جنيها شهريا اعتبارا من ٢٦/٩/١٩٧٥ ثم عينت بالفئة (٥٤٠ — ١٤٤٠) بتاريخ ٣١/١٢/١٩٧٥ بغير فاصل زمني فانه يتعين الاحتفاظ لها براتبها السابق لكونه لم يتجاوز نهاية ربط الفئة الرابعة التي عينت عليها •

ولا وجه للقول بان حكم المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا ينطبق على المعينين بمكافآت شاملة باعتبار ان المادة ٨٢ من هذا القانون قد علقت تنظيم احوال وشروط التعيين بمكافآت شاملة على صدور اللائحة التنفيذية وان هذه اللائحة لم تصدر ، ذلك لأن ذات المادة قضت باستمرار العاملين الحاليين المعينون بمثل تلك المكافآت ووضعهم طبقا للقواعد والشروط المعينين بها الى أن يتم صدور اللائحة التنفيذية ومن ثم فان المعينين بمكافآت شاملة وقت العمل بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ومنهم العاملة المعروضة حالتها ينطبق في شأنهم حكم المادة ١٣ من هذا القانون ، فضلا عن ذلك فان تعيين تلك العاملة بمكافأة شاملة جدد بعد صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٦١ لسنة ١٩٧٤ باحوال وشروط تعيين العاملين بمكافآت شاملة الذي نص في مادته الاولى على أن « يجوز في حالة الضرورة تعيين عاملين بمكافآت شاملة للقيام بالاعمال التي تحتاج في ادائها الى خبرة خاصة لا تتوفر في العاملين من شاغلي الفئات الوظيفية بالوحدة ويسرى على العاملين بمكافآت شاملة الاحكام المنصوص عليها في القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القرار » •

أما بالنسبة لما قد يثار من أن حكم المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ مقصور على العمال المنتمين لجمعية الوظائف العمالية المهنية أو مجموعة وظائف الخدمات المعاونة فانه مردود بأن حكم المادة المشار إليها ورد عاما مطلقا يتسع لجميع فئات العاملين بغير تمييز بين المجموعات النوعية التي ينتمون إليها .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى احقية السيدة / في الاحتفاظ بالمكافأة السابقة التي كانت تتقاضاها بمعمد الدراسات والبحوث الاحصائية وقدرها ٨٤ جنيه بعد تعيينها بالفئة الرابعة بمركز الاجهزة الطبية والعلمية بجامعة القاهرة .

(ملك رقم ٧٨٤/٤/٨٦ — جلسة ١٩٨٠/١/٢٣)

قاعدة رقم (٥٢٢)

المبدأ :

نص الفقرة الثانية من المادة ١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه اذا أعيد تعيين العامل في وظيفة أخرى من نفس فئته أو في فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة اذا كان يزيد على بداية ربط الفئة المعين عليها بشرط الا يجاوز نهاية ربطها وأن تكون مدة خدمته متصلة — لفظ الأجر السابق الوارد بنص المادة سائلة الذكر ينصرف أصلا الى الأجر الأساسي وحده دون ما كان يتقاضاه المعاد تعيينه من بدلات الا اذا نص القانون على خلاف ذلك .

ملخص الفتوى :

أن المادة (١٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي تدخل الحالة المعروضة في نطاق أعماله الزمنى تنص على أنه : « .. مع عدم الاخلال بنص المادة (٩) يمنح العامل عند التعيين أول مربوط الفئة الوظيفية التي يعين عليها ويستحق هذا

الاجرة من تاريخ تسلمه العمل ، واستثناء من حكم الفقرة السابقة إذا أُلحِدَ التعيين للعامل في وظيفة أخرى من فئتين أو في فئة أعلى احتفظ بأجره السابق الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة. لذلك كان يزيد على بداية رتبة الفئة المعين عليها بشرط ألا يتجاوز نهاية رتبته وأن تكون مدة خدمته متصلة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية والعاملين بكادرات خاصة الذين يعاد تعيينهم في وحدات الجهاز الإداري للدولة ، كما يسرى هذا الحكم على العمال المؤقتين أو المعيّنين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في فئات وظيفية .

ومؤدى الفقرة الثانية من هذه المادة أن العامل الذى يعاد تعيينه في وحدات الجهاز الإداري للدولة من العاملين بالجهات المشار إليها دون فاصل زمني بين ترك الخدمة في الجهات السابقة وإعادة التعيين سواء أعيد التعيين في وظيفة من نفس الفئة التي كان يشغلها أو في فئة أعلى فإنه يحتفظ بأجره السابق أو بداية مربوط الفئة المعين عليها أيهما أكبر ولفظ الأجر السابق إنما ينصرف إلى الأجر الأساسي وحده دون ما كان يتقاضاه المعاد تعيينه من بدلات ، ذلك أن لفظ الأجر إذا ورد مطلقاً - كما هو الحال في النص المشار إليه - فالأصل فيه أن ينصرف إلى الراتب الأساسي وحده ، كما وأن البدلات المقررة للوظيفة إنما يرتبط صرفها بشغل تلك الوظيفة ، وعليه فإن الأصل أنه إذا ما ترك العامل تلك الوظيفة وعين أو نقل بوظيفة أخرى فإنه لا يستصحب معه البدلات التي كان يتقاضاها بوظيفته السابقة إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك كما هو الحال في المادة ٢٨ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧٧ فقد احتفظ المشرع - استثناء من القواعد العامة للصنایط الذى ينقل الى وظيفة خارج هيئة الشرطة بالمرتب الذى كان يتقاضاه في هيئة الشرطة مضافا اليه البدلات الثابتة المقررة لرتبته أو درجته .

ومن حيث أنه ولئن نص القرار الوزاري رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ على نقل السيد المذكور من مصلحة الأمن العام الى وزارة التعمين ، إلا أن ملائمة إصدار القرار بتقطع بان الحالة المعروضة هي اعبادة تعيين وليس نقلا ذلك أن وزارة التعمين حينما طلبت نقله اليها بكتابها

المؤرخ ١٩٧٧/١/٩ - افادت وزارة الداخلية بالموافقة على الحاقه
بوظيفة مدنية عند انتهاء مدة خدمته بترقيته الى رتبة مقدم ، كما وان
لجنة الوكلاء بوزارة التموين وافقت بالاجماع على تعيينه على الفئة
الثانية طبقا لحكم المادة ٢/١٣ المشار اليها من نظام العاملين المدنيين
بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وبتاريخ ١٩٧٧/٢/٢
اعتمد قرار اللجنة المذكورة من السيد الوزير وبناء على ذلك اصدر
قراره رقم ٧٠ لسنة ١٩٧٧ بتاريخ ١٩٧٧/٢/٩ وتلك الاجراءات
التمهيدية للقرار والتي تعد اساسا في اصداره تقطع باعادة تعيين السيد
المذكور ، يؤكد ذلك انه لم يتسلم عمله في وزارة التموين الا بتاريخ
١٩٧٧/٣/١٧ تاريخ ترقيقه الى رتبة مقدم وحقاقه الى المعاش .

ومن ثم فان الحاق السيد المذكور بوزارة التموين انما هو في
حقيقته اعادة تعيين طبقا لنص المادة ٢/١٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة
١٩٧١ وبناء على ذلك فانه يستحق اول مربوط الفئة الثانية التي عين
بها في وزارة التموين او المرتب الاساسي المقرر لرتبة مقدم وحده
بغير البدلات وذلك لما سلف بيانه من ان الاجر في مفهوم المادة ٢/١٣
من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ انما ينصرف الى الاجر الاساسي
وحده دون البدلات ، ويرجع الاعتداد بمرتبة رتبة مقدم عند المقارنة
بين مرتبه السابق ومربوط الفئة الثانية التي أعيد تعيينه عليها الى
نص المادة (١١٥) من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الذي
يوجب احالة الكونستابل الذي يرقى الى رتبة مقدم الى المعاش .

ولا اوجه للاعتراض على ما تقدم بدعوى ان القرار الوزاري رقم
٧٠ لسنة ١٩٧٦ قد حدد مرتبة السيد المذكور بمبلغ ١٠١٣٥٩ ، ذلك ان
الموظف يستلزم حقه في الراتب من القانون مباشرة ، ومن ثم فان القرار
الصادر بتعيينه بالمرتبة على خلاف حكم القانون لا يحدو ان يكسونه
عملا ماديا لا يكسب الموظف حقا في المرتبة الذي قدوة .

لذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان الحاق السيد المذكور
بوزارة التموين انما هو اعادة تعيين طبقا للمادة ٢/١٣ من القانون رقم

٥٨ لسنة ١٩٧١ وبذلك غانه يستحق أول مربوط الفئة التى عين بها فى وزارة التموين أو المرتب الاساسى المقرر لرتبة مقدم التى انتهت خدمته بوزارة الداخلية على أساسها .

(فتوى ٨٩٢ فى ١٩٧١/١/٢٠)

قاعدة رقم (٥٢٣)

المبدأ :

العامل بالفئة السابعة المتوسطة بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية الذى يعاد تعيينه دون فاصل زمنى فى الفئة السابعة بمجموعة الوظائف التنظيمية والادارية بهيئة البريد بعد حصوله على ليسانس الاداب يحق له الاحتفاظ بمرتبه السابق طالما انه لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها - أساس ذلك أن المحكمة العليا وأن كانت قد اشارت فى قرار التفسير التشريعى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ الى أن إعادة تعيين العامل فى فئة أو درجة أعلى يترتب عليها احتفاظه بالمرتب الذى كان يتقاضاه فى وظيفته السابقة الا أن ذلك ينطبق من باب أولى على حالة التعيين فى ذات الفئة طالما أن المرتب السابق لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التى أعيد تعيينه فيها .

ملخص الفتوى :

أن المحكمة الدستورية العليا أصدرت فى أول مايو سنة ١٩٧١ قرار التفسير التشريعى رقم ٤ لسنة ١٩٧١ قضت فيه بأن « الاصل السليم الذى يحكم الوظيفة العامة فى الدولة يقضى بأن العامل الذى يعاد تعيينه فى درجة أعلى يتعين أن يحتفظ له بذات المرتب الذى كان يتقاضاه فى الوظيفة الأدنى. ولو كان يزيد على أول مربوط الدرجة التى يعاد تعيينه فيها ويشترط الا يجاوز نهاية مربوطها وذلك حتى لا يكون ترقى العامل فى السلم الوظيفى سببا فى الاضرار بمستوى دخله مما يوجد تناقضا بين مستواه الوظيفى ومستواه المادى فيقتل مرتبه مع ارتفاعه فى المستوى الوظيفى وذلك يؤدى الى أحجام العاملين عن

التقدم لشغل وظائف أعلى رغم استيفائهم لشروطها ولقد بنى هذا الأصل على حكم المادة الأولى من قرار التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ لقانون العاملين المدنيين بالدولة التي نصت على أن العامل الذي يعاد تعيينه في الكادر العالي أو الكادر المتوسط أو في درجة أعلى يحتفظ بالمرتب الذي كان يتقاضاه في الكادر أو في الدرجة الأدنى ولو كان يزيد على أول مربوط الدرجة التي يعاد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها ٥٥٥ ومن حيث أن قرار التفسير التشريعي رقم ٥ لسنة ١٩٦٥ للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أجاز في مادته الثالثة النقل والندب بين جهاز الدولة الإداري وبين الشركات التابعة للمؤسسات العامة مما يقتضى مد نطاق هذا التفسير بحيث يسرى حكمه على العامل في الجهاز الإداري للدولة الذي يعاد تعيينه في القطاع العام كما يسرى على العامل في القطاع العام الذي يعاد تعيينه في الجهاز الإداري للدولة وذلك تحقيقاً للمساواة بين هؤلاء العاملين جميعاً .

لهذه الأسباب قررت المحكمة أن العامل في القطاع العام الذي يعاد تعيينه في فئة أو في درجة أعلى في القطاع العام أو في الجهاز الإداري للدولة يحتفظ بالمرتب الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة ولو كان يزيد على أول مربوط الفئة أو الدرجة التي أعيد تعيينه فيها بشرط ألا يجاوز نهاية مربوطها وذلك ما لم يكن هناك فاصل زمني بين ترك الوظيفة السابقة والتعيين في الوظيفة الجديدة » .

وحيث انه ولئن كانت المحكمة الدستورية العليا قد أشارت في تفسيرها المنوه عنه آنفاً الى التعيين في الفئة أو في درجة أعلى إلا أن ذلك ينطبق من باب أولى على حالة التعيين في ذات الفئة مادام أن المرتب السابق للعامل لا يجاوز نهاية مربوط الفئة التي أعيد تعيينه فيها .

وحيث أن الثابت أن السيد / كان يشغل الفئة السابعة المتوسطة بشركة المعادى للصناعات الحربية والمدنية ثم أعيد تعيينه دون فاصل زمني — بعد حصوله على ليسانس الآداب — في وظيفة من الدرجة السابعة التنظيمية والإدارية بهيئة البريد فمن ثم يحق له

الاحتفاظ بمرتبته السابق طالما أنه لا يتجاوز نهاية مَرَبُوط الدرجة التي أُعيدَ تعيينه فيها .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أحقية السيد / في الاحتفاظ بمرتبته السابق بشركة المعادي للصناعات الحربية والمدنية بعد إعادة تعيينه بهيئة البريد .

(طلب رقم ٦٦٧/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٥/٦/٢٥)

قاعدة رقم (٥٢٤)

المبدأ

حتى كانت مدة خدمة المعاد تعيينه متصلة ، وكان آخر أجر قباضه بوظيفته السابقة يتجاوز بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها ، ولا يتجاوز نهاية ربط أجر تلك الوظيفة ، احتفظ بمرتبته الذي كان يتقاضاه قبل إعادة تعيينه .

ملحقين النوى :

نصت المادة ١٥٧ من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات على أن « تسري أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين بالجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس » .

كما نصت المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن : « يستحق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة طبقاً لجدول الأجور رقم ١ المرافق لهذا القانون » .

وباستثناء من ذلك إذا أعيد تعيين العامل في وظيفته السابقة إذا كان يزول على بداية الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها بشرط ألا يتجاوز نهايته وأن تكون مدة خدمته متصلة .

ويسرى هذا الحكم على العاملين السابقين بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم خاصة الذين يعاد تعيينهم في الوحدات التي تبسرى عليها أحكام هذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على العاملين الميعنين بمكافآت شاملة عند تعيينهم في وظائف دائمة .

واستظهرت الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع من ذلك أن الأصل فيما قرره هذا النص هو استحقاق العامل عند التعيين بداية الأجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها طبقاً لجدول الأجور الملقق بالقانون واستثناء من هذا الأصل وزعاه أن كان من العاملين له عند التعيين مدة خدمة سابقة ومن نتيجة التدرج لها إلى مرتبة يزيد على بداية أجر التعيين المقرر لدرجة الوظيفة التي يعين عليها وحقن الاحتياط مثل هذا العامل بخفض في مرتبه بمثل الفرق بين ما كان يتقاضاه في وظيفته السابقة وبين بداية أجر التعيين قرر المشرع الاحتياط لمثل هذا العامل بالأجر الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة وذلك بشرط اتصال المدة بين الخدمة السابقة واللاحقة وبقيده هو عدم تجاوز أجر العامل نتيجة هذا الاحتفاظ نهاية ربط الأجر المقرر للوظيفة المعين عليها .

وقد عدت المادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نصوراً لهذا الاستثناء على الأصل العام الذي قرره هي : إعادة تعيين العامل في وظيفة مع مجموعة نوعية متميزة للمجموعة التي كان يعمل بها وإعادة تعيين العامل السابق بالوحدات الاقتصادية والعاملين بنظم الخاصة في الوحدات التي يسرى عليها أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعيين العامل الذي كان معنياً بمكافأة شاملة في وظيفة دائمة وبأنه قد تمتددة الصلوات جملتها في حكم التعيين الجديد وذلك تكون الخاصة بالخدمة السابقة له في كل حال على التعيين الجديد يستحق العامل المكافأة كما حكم القانون المذكور بالأجر المقرر له على أساس جدول وظائفه السابقة وللشروط والقيود المذكورين .

غرضه ويحفظها هذا المبدأ على الوافدة المعروضة بين أن العامل

المذكور كان يعمل بمحافظة اسيوط من ١٩٦٨/٢/٨ حتى ١٩٨٠/٦/٣٠ حيث كان أجره ٥٠٠ر٥٠٠ ج ، ثم عين بوظيفة أخصائي اجتماعي بجامعة اسيوط بالدرجة الثالثة ١٢٠٠/٣٦٠ بمجموعة الوظائف التخصصية التي شغلت نتيجة الاعلان عن مسابقة لشغلها وذلك اعتبارا من ١٩٨٠/٦/٣٠ مع وضعه تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وذلك فان تعيينه بالجامعة على هذه الدرجة يكون تعيينا جديدا ولما كانت مدة الخدمة متصلة وكان آخر أجر تقاضاه بوظيفته السابقة بالمحافظة يجاوز بداية الاجر المقرر لدرجة الوظيفة المعين عليها ، فيحتفظ له بأجر تقاضاه في وظيفته السابقة على الا يتجاوز نهاية ربط الاجر المقرر للوظيفة التي عين عليها .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع الى احتفاظ العامل المعروضة حالته بأجره السابق طبقا للمادة ٢٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

(ملف ١٩٨٤/١٠/٣ — جلسة ١٩٨٤/١٠/٣)

رابعا : مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه .

قاعدة رقم (٥٢٥)

المبدأ :

أعادة تعيين العامل بمؤهل متوسط بعد حصوله على مؤهل عال في الفئة ٧٨٠/٢٤٠ بمرتب قدره ٢٥ جنيها شهريا — استحقاقه أول علاوة بعد إعادة التعيين منوط بتوفر الشروط المنصوص عليها في المادة ١٨ من قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة في حقه — تمام إعادة التعيين دون فاصل زمني ويلوئ مرتب العامل في ذلك الوقت ٢١ جنيها ٤١٩ مليما — من مقتضاء استحقاق العامل لأول علاوة دورية بعد إعادة التعيين في أول يناير التالي لانقضاء سنة على إعادة التعيين .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ بتسوية حالة الحاصلين على بعض

المؤهلات الدراسية نص في مادته الاولى على أن « يكون تعيين حملة الشهادات العليا في الفئة ٢٤٠/٧٨٠ بمرتب ٣٠٠ جنيه سنويا » .

كما نصت المادة الخامسة على انه « في تطبيق أحكام هذا القانون تتبع القواعد الآتية :

١ — ترفع مرتبات حملة الشهادات العليا الموجودين بالخدمة في الفئة ٢٤٠/٧٨٠ الى ٢٥ جنيها شهريا بالنسبة لمن لم تصل مرتباتهم الى هذا القدر ... » .

وقضت المادة السادسة بأن « يكون تعديل المرتبات على النصو المشار اليه في المواد السابقة اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٧٣ وذلك دون اجراء أية تسوية أو تدرج في المرتب عن الماضي » .

ومن حيث أن الاستفادة من النصوص المتقدمة أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٢ لم يعدل بداية ربط الفئة ٢٤٠/٧٨٠ (السابعة) وظلت بدايتها كما هي ٢٤٠ جنيها سنويا ، واقتصر الامر على مجرد زيادة مرتبات حملة الشهادات العليا عند تعيينهم في الفئة ٢٤٠ / ٧٨٠ ، وأصبح راتبهم السنوي ثلاثمائة جنيه دون مساس ببداية ربط تلك الفئة الوظيفية .

ومن حيث أن القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ينص في المادة ١٨ منه على أن « يمنح العامل علاوة دورية طبقا للنظام المقرر بالجدول المرافق بحيث لايجاوز الاجر نهاية مربوط المستوى وذلك في المواعيد الآتية :

١ — في أول يناير التالي لانقضاء سنة من :

(١) تاريخ منح العلاوة السابقة ، ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون غاصل زمني ، فيما عدا العاملين الذين يعاد تعيينهم وكان أجرهم في وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط

الفئة التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة
ففي هذه الحالة يسرى عليهم بحكم الفقرة (٢) ١٠

(ب) تاريخ صدور قرار الترقية ١١

٢ - في أول يناير التالي لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق
بالخدمة لأول مرة ١٢

١٣
وقد حيث أنه يبين من هذا النص أن المشرع قرر منح العلاوة
الدورية في أول يناير التالي لانقضاء سنة على منح العلاوة الدورية
السابقة - ويسري هذا الحكم على من يعاد تعيينهم دون فاصل زمني
إذا كانت مرتباتهم في وظائفهم السابقة لا تقل عن بداية مربوط الفئة
التي أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة ، أما
إذا كانت مرتباتهم في وظائفهم السابقة تقل عن بداية مربوط تلك الفئة
بأكثر من قيمة علاوة من علاواتها فإن العلاوة الدورية تستحق في أول
يناير التالي لانقضاء سنتين على إعادة التعيين ١٤

١٥
منه من حيث أن الثابت أن السيد المذكور وصل مرتبه في وظيفته
السابقة - قبل إعادة التعيين - إلى ٣١ جنيها ٤١٩٠ / ملزم فانه يكون
قد تجاوز بداية مربوط الفئة ٧٨٠ / ٢٤٠ ، فإذا كان قد أعيد تعيينه في
أول يولية سنة ١٩٧٣ بمرتب سنوي مقداره ثلاثمائة جنيها بالفئة
٧٨٠ / ٢٤٠ فانه يستحق أول علاوة دورية بعد إعادة التعيين في أول يناير
التالي لانقضاء سنة على إعادة التعيين أي في أول يناير سنة ١٩٧٤ ١٦

١٧
من أجل ذلك فقد انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أحقية
السيد / للعلاوة الدورية في أول يناير سنة ١٩٧٤ ١٨

خامسا : القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة اقتضت على
تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة
السابقة ولا تعتمد ذلك الى الشروط اللازمة للتعيين أو إعادة
التعيين المحددة بقانون التوظيف :

قاعدة رقم (٥٢١)

المبدأ :

جميع القواعد التنظيمية التي صدرت في شأن ضم مدد الخدمة
السابقة تشترط كإكمال عام شروطا أساسية كاتحاد طبيعة العمل والدرجة
والا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من
التوظيف أو سوء السلوك — قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة
١٩٥٨ — بشأن حساب مدد الخدمة السابقة لم يخرج من هذا الأصل
العام — أساس ذلك — أن القرار المشار اليه صدر على أساس من
التفويض التشريعي المخول بالمبتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون نظام موظفي
الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — هذا التفويض مقصور على تحديد
الشروط والأوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة ولا يتعداه
الى الشروط اللازمة للتعيين أو إعادة التعيين المحددة بقانون التوظيف .

ملخص الفتوى :

أن المحكمة الإدارية العليا ملحق أن تعرضت لتفسير القرار رقم
١٥٩ لسنة ١٩٥٨ في حكمها الصادر بجلسته ١٩/٦/١٩٦٦ ، القضائية
رقم ١٦٨٩ لسنة ٧٠ ، والذي ذهب الى أن « القرار الجمهوري رقم
١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الصادر بشأن حساب مدد الخدمة السابقة ، وإن لم
يشترط صراحة إلا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة قرارا تأديبيا
أو حكما مانعا من التوظيف أو سوء السلوك إلا أن ذلك مفهوم منه
ضمننا اذ يبين من استظهار جميع القواعد التنظيمية التي صدرت في
شأن ضم مدد الخدمة السابقة أنها تشترط كإكمال عام شروطا أساسية
كاتحاد طبيعة العمل والدرجة ولا يكون سبب انتهاء الخدمة السابقة
قرارا تأديبيا أو حكما مانعا من التوظيف أو سوء السلوك وهذا الشرط
الآخر أوردته القرارات الصادرة من مجلس الوزراء في ٣٠ من يناير

سنة ١٩٤٤ وأ في ١١ من مايو سنة ١٩٤٧ وفي ٢٠ من أغسطس سنة ١٩٥٠ وفي ١٥ من أكتوبر سنة ١٩٥٠ وأيضا القرار الصادر في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ وغنى عن البيان أنه لو أراد الشارع الخروج على هذا الاصل العام لنص في القرار الجمهوري المشار اليه على الاعفاء من هذا الشرط صراحة بنص خاص ، ويؤكد هذا الاتجاه أن القرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ صدر على أساس من التفويض التشريعي المخول بالمادتين ٢٣ ، ٢٤ من قانون موظفي الدولة الصادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون يستلزم أن يكون الموظف وقت اعادته للخدمة مستوفيا لشروط التعيين في الوظائف المنصوص عليها بالمادة السادسة منه ، ومن بين تلك الشروط الواجب توافرها فيمن يعين في إحدى الوظائف العامة الا يكون قد سبق الحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحادثين والا يكون أيضا قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب ولم يمض على صدور هذا القرار ثمانية أعوام على الأقل ، وطالما كان التفويض المشار اليه مقصورا على تحديد الشروط بالاوضاع الخاصة بحساب مدد الخدمة السابقة فان ذلك لا يعنى بالبداية الترخيص اصلا لتلك الاحكام التي تصدر بقرار من رئيس الجمهورية بالتجاوز عما هو محدد بقانون الموظفين من شروط لا يسوغ نقضها أو تعديل شيء منها الا بنص خاص .

ومن حيث انه بتطبيق المبدأ المستفاد من الحكم المشار اليه على واقعة الحال ، يتبين أن مدة الخدمة السابقة للسيد / ٠٠٠٠ المعروضة حالته في الفترة من ١٩٥٥/٩/٢٢ حتى ١٩٦٦/١٢/٢٨ ، وقد انتهت بصور حكم عليه بالسجن ثلاثة سنوات في جنائية اختلاس ، فانه لا يحق له المطالبة بضمها طبقا لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ المشار اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى انه يشترط لضم مدة الخدمة السابقة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ الا يكون سبب انتهائها سوء السلوك،

ومن ثم لايجوز ضم مدة الخدمة السابقة للعامل في الحالة المعروضة .
(ملف رقم ١٦٨/٢/٨٦ — جلسة ١٩٧٩/٤/١٨)

سادسا : معاملة المهاجرين العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن :

قاعدة رقم (٥٢٧)

المبدأ :

صدور القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣ في شأن معاملة المهاجرين من
العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن .. عدم سريان احكامه على
من تمت اعادته للخدمة في تاريخ سابق على العمل بالقانون .

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٧٣ في شأن معاملة المهاجرين من
العاملين الذين يعودون الى أرض الوطن ، ينص في مادته الاولى على
انه « يعاد تعيين العامل الذي كان يعمل في الحكومة أو في احدى وحدات
الادارة المحلية أو الهيئات العامة أو المؤسسات أو الوحدات الاقتصادية
التابعة لها ، وهاجر الى الخارج ثم عاد الى الوطن خلال سنة من تاريخ
قبول استقالته بالجهة التي كان يعمل بها قبل هجرته متى قدم طلبا
بذلك خلال ثلاثة أشهر من تاريخ عودته وتكون إعادة تعيين العامل في
وظيفته السابقة وفي الدرجة أو الفئة المقررة لها مع الاحتفاظ لبعديته
فيها ومراعاة ما فاتته من علاواتها ، وتنص المادة الثالثة على أن « يلزم
العامل بعد إعادة تعيينه برد ما يكون قد تقاضاه من معاش أو مبالغ
محفرة أو مكافأة ترك الخدمة ومؤدى هذه المبالغ دون أية فوائد وطبقا
للقواعد المقررة في قانون المعاشات أو التأمينات الاجتماعية المعمول به .

وقضت المادة الرابعة بأن تسرى أحكام هذا القانون على العامل
الذى عاد الى الوطن قبل العمل بأحكام هذا القانون ولو مضى على قبول
استقالته أكثر من سنة اذا قدم طلبا باعادة تعيينه خلال ثلاثة أشهر
من تاريخ العمل بهذا القانون .

٥ ونصت المادة السادسة على أنه «يجوز بقرار من رئيس الجمهورية تطبيق أحكام هذا القانون على أى من العاملين الذين استقالوا للعمل في الخارج دون اتخاذ إجراءات الهجرة» .
وأخيراً قصت مادته السابعة بأن يعمل بهذا القانون من تاريخ نشره .

ومن حيث أنه يتضح من استعراض هذه النصوص أن القانون المشار اليه يستهدف بأحكامه تنظيم المركز القانوني لن يعاد الى الخدمة بعد تاريخ نفاذه ، من العاملين المهاجرين ، يستوى في ذلك أن تكون عودته للوطن قبل هذا التاريخ أو بعده ، أما من تمت اعادته للخدمة قبل العمل بالقانون فإنه يخرج عن نطاق تطبيقه وإعادة من أحكامه ، وهذا المعنى أبرزته صياغة المادة الأولى من القانون وقطعت به المادة الرابعة التي اشترطت لإعادة من القانون بالنسبة لن عاد إلى الوطن قبل تاريخ نفاذه ، أن يقدم طلب إعادة الى الخدمة خلال ثلاثة أشهر من هذا التاريخ ، وكل هذه أوضاع تفترض في تطبيقها أن إعادة التعيين لم يتم قبل نفاذ القانون ، ومن ناحية أخرى لا تبدو أن تكون تطبيقاً لقاعدة الأثر المباشر لسريان القانون .

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم فإن العامل المذكور وقد تمت اعادته للخدمة في ٣١ ديسمبر سنة ١٩٦٦ أى في تاريخ سابق على العمل بأحكام القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ السالف الذكر ، فإنه لا يفيد من أحكامه جملة وتفصيلاً ، ولا يغير من ذلك الاحتجاج بنص المادة السادسة المشار إليها آنفاً ، ذلك أن حكم هذه المادة لا يعنى سوى جواز الاستثناء من أحكام هذا القانون بالنسبة لاستبقاء العامل المستقيل لأوضاع الهجرة وإجراءاتها ، ولا يتعدى هذا النطاق الى افادة الخجوبين أصلاً عن أحكامه ممن أعيدوا الى الخدمة في تاريخ سابق على نفاذه . يؤيد ذلك أن مؤدى أعمال هذه المادة هو تطبيق القانون المشار اليه على أى من العاملين بقرار من رئيس الجمهورية ، وإذا كان هذا التطبيق يعنى إعادة التعيين وما يقرب عليه من آثار منها حساب المدة السابقة في المعاش على نحو معين ، فإنه يبين من ذلك أن تطبيق

هذا التمس يدور شأنه في ذلك شأن المادتين الأولى، والرابعة يقتضيه أن العامل لم تتم اعادته للخدمة قبل العمل بأحكام القانون السالف الذكر .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أن السيد /...
... العامل بمرفق مياه القاهرة لا يفيد من حكم المادة السادسة من
القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .
(فتوى ١٣ في ١٩٧٤/١/٢٢)

سابعاً : تشديد جهة الإدارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة بحقوق
سابقة كان قد سكت عنها لا يرقى إلى رتبة الإكراه :

قاعدة رقم (٥٢٨) :

المبدأ :

اشتراط الإدارة على من يعاد تعيينه عدم الإدعاء بحقوق
سابقة كان قد سكت عن المطالبة بها لا يعد إكراها .

ملخص الحكم :

أن الإكراه باعتباره رهبة تقع في نفس المكروه دون حق أي
بوسائل غير مشروعة . وتقوم على أساس أن ظروف الجائر تصوب إلى
يدعى الإكراه أن خطراً جسيماً مهدداً يهدده في نفسه أو جسمه أو
شرفه أو ماله لم يتول فر عنصراً بالفسبة إلى الواقعة المعروضة . فليس
في مسلك وزارة الصحة وهي بصلاذ الاستجابة لطلب البسطة إعادة
تعيينه وفي مقام تذليل العقبة التي كانت قائمة في شميل هذا التعيين
وهي أنه يجب أن فصل لمؤء السلوك ند ما يرقى إلى مرتبة التمهيد
بخطراً مبدق وشيك الوقوع حين اشتراطت عليه أن لا يتخذ من قراره
بإعادة تعيينه خريفة الادعاء فمقوق سابقة كان قد سكت عن المطالبة
بها فجلاً بمحض اختياره طوال أربع سنوات من تاريخ فصله في ١٩٤٦

الى أن تقدم يلتزم إعادة تعيينه في ١٩٥٠ فموقف الوزارة من المدعى كان مشروعا في الوسيلة والغاية معا .

(طعن رقم ٤١١ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٠/١/٣١)

ثامنا : إعادة التعيين بعد سن التقاعد :

قاعدة رقم (٥٢٩)

المبدأ :

إعادة التعيين بعد سن التقاعد غير جائز الا بقرار جمهوري — الاستناد الى المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وماورد بها من بعض أحكام العودة الى الخدمة للقول بجواز هذا التعيين بغير قرار جمهوري — مردود بان هذه المادة مجالها الحالات التي تكون فيها العودة جائزة أى قبل السن المقررة لترك الخدمة — صدور قرار وزارى بإعادة أحد ممن انتهت خدمتهم ببلوغ السن المقررة — هو قرار صادر من غير مفئص بإصداره ينحدر به الى حد الانعدام لصدوره مشويا بعيب غصب السلطة .

ملخص الفتوى :

أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق الا عند العودة الى الخدمة في الحالة التي يجوز فيها ذلك وهى لا تكون الا قبل السن المقررة لتركها .

ولاينير مما تقدم مانصت عليه المادتان ٣ و ٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من عدم سريان أحكام المادة ١٣ من هذا القانون على الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه من العاملين وفقا لأحكام القوانين رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ و ٢٨ لسنة ١٩١٣ والمرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٣٥ ولائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر — وذلك لانه وفقا لحكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لايجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه

السن المقررة لترك الخدمة الا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية وما كان ذلك جائزا بغير قرار من رئيس الجمهورية أيضا وفقا لحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ السابق عليه .

أما في حالة ترك هؤلاء الخدمة ثم إعادة تعيينهم فانهم سيخضعون لأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ففسرى عليهم المادة ١٣ منه .

وبناء على ما تقدم فانه منى كان الثالث أن السيد / ٥٥٠٠٠٠ كان معاملا بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وانتهت خدمته ببلوغه السن المقررة لذلك وأعيد للعمل اعتبارا من ١٥ من مارس سنة ١٩٦٤ وهو التاريخ التالي لاحتالته الى المعاش فان اعادته للعمل ما كانت تجوز بغير قرار من رئيس الجمهورية وعلى ذلك فان القرار الوزاري رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٥ بالترخيص له في الجمع بين المعاش المستحق له من الحكومة وبين المكافأة المقررة له عند إعادة تعيينه يكون قد صدر من غير مقتضى باصداره مما ينحدر به الى حد الانعدام لصدوره مشوبا بعيب غصب السلطة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوي والتشريع الى أنه

٧ — لايجوز مد مدة خدمة العاملين المدنيين في الجهاز الإداري للدولة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار من رئيس الجمهورية .

كما لايجوز بعد العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ إعادة تعيينهم بعد بلوغهم سن التقاعد بغير قرار من رئيس الجمهورية سواء أكلنوا من المنتفعين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ أو ممن كانوا منتفعين بأحكام قوانين المعاشات السابقة .

٢ — لايجوز بعد العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التعيين بربط ثابت أو بمكافأة (شاملة أو غير شاملة) في وظائف الجهاز الإداري للدولة .

٣ — أن حكم المادة ٣٩ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق
الآ في البحالة التي يجوز فيها إعادة تعيين العامل بعد ترك الخدمة وهي
لا تكون الا قبل السن المقررة للتقاعد *

٤ — أن مؤدى فتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلستها المنعقدة
في ٢٠ من يوليو سنة ١٩٦٦ في شأن حالة الدكتور ٠٠٠ ٠٠٠ أن القرار
الصادر في شأنه من وزير الصحة صادر من غير مختص بإصداره مما
ينحدر بهذا القرار الى حد الانعدام لصدوره مشوباً بعيب غصب
السلطة اذ كان يجب صدوره بقرار من رئيس الجمهورية *

(فتوى ١٠٤٩ في ١٩٦٧/١/٢٨)

قاعدة رقم (٥٣٠)

المبدأ :

القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات
لوظفى الدولة — الاصل طبقاً له أن كل منتفع بأحكامه لايجوز ابقاؤه
في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار جمهورى — سريان هذا
القيد سواء كان الابقاء بطريق مد مدة الخدمة أو إعادة التعيين — لايفر
من هذا النظر تنظيم القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ لاحكام الجمع بين
المرتب والمعاش مما يفهم منه جواز التعيين بعد سن الستين — أساس
ذلك أن القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لاحق للقانون رقم ٢٥ لسنة
١٩٥٧ ومن ثم يعتبر ناسخاً لاحكامه ولكل حكم يتعارض معه — تأكد
هذا الاصل بصور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ونص المادة ٧٨ منه
عليه *

ملخص الفتوى :

أن الاصل العام أن كل منتفع بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة
١٩٦٣ لايجوز ابقاؤه في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد بغير قرار يصدر
من رئيس الجمهورية وقد جاءت عبارة نص المادة ١٣ من هذا القانون

فيمما قضت به من انه « لا يجوز في جميع الاحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية ابقاء أى منتفع في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد » مؤكدة سمول حكمة لجميع الحالات التي يتم فيها اسناد مركز قانوني الى الموظف في الوظيفة العامة بعد بلوغه سن التقاعد — سواء كان هذا الابقاء بطريق مد مدة الخدمة أو إعادة التعيين في الوظيفة العامة •

ولا يغير من هذا النظر ماورد في القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن جواز الجمع بين مرتب الوظيفة العامة والمعاش المستحق قبل التعيين فيها من تنظيم لاحكام الجمع بين المرتب والمعاش وحالاته وما يستتف من شروطه من جواز الجمع وبالتالي جواز التعيين بعد سن الستين وذلك لان القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وهو قانون لاحق يعتبر ناسفا لاحكام القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٥٧ سالف الذكر وكن حكم يتعارض مع احكامه •

وقد تأكد هذا الاصل العام بصحور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر الذي قسم الوظائف العامة الى دائمة وهي التي تقتضى القيام بعمل غير محدد بزمان معين والى مؤقتة وهي التي تقتضى القيام بعمل مؤقت ينتهى في زمن محدد أو تكون لغرض مؤقت — والذي نص في المادة ٧٨ منه على انه مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ عند بلوغهم سن الستين — ولايجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة الا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس الجمهورية •

(نئوى ١٠٤٩ في ١٩٦٧/٩/٢٨)

قاعدة رقم (٥٣١)

المبدأ :

تكييف القرار الصادر بتعيين العامل لمدة سنة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش بمكافأة تعادل مرتبه الذى كان يتقاضاه يكون باستجلاء مصدر القرار — قيام الدليل على انصراف نية مصدر القرار الى انتهاء المركز القانونى السابق للعامل وانشاء وضع جديد له يترتب عليه أن القرار يكون فى حقيقته اعادة للخدمة وليس مدا لها — أثر ذلك — مثال — العامل الذى احيل الى المعاش فى ١/١١/١٩٦٨ لبلوغه السن القانونية وصدر قرار بتعيينه لمدة سنة بمكافأة تعادل المرتب الذى كان يتقاضاه لا يفيد من أحكام القرار الجمهورى رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٦ فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا المعدل بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٦٣ — على المشتغلين بالبحث العلمى فى وحدات وأقسام وزارة الزراعة .

ملخص الحكم :

أن المدعى يطلب الحكم بتسوية حالته على أساس تعديل مرتبه الى مائة جنيه شهريا اعتباراً من ١٩٦٩/٣/٨ تاريخ صدور القرار رقم ٨٨٩ لسنة ١٩٦٩ المتضمن تسوية أوضاع جميع الحاصلين على لقب باحث أقسام الطب البيطرى ، تنفيذاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ فى شأن تطبيق أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٢ بنظام موظفى المؤسسات العامة التى تمارس نشاطا علميا — والمعدل بالقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٣ — على المشتغلين بالبحث العلمى فى وحدات وأقسام البحوث لوزارة الزراعة ، مع تعديل ربط معاشه على هذا الأساس مع صرف الفروق المالية المترتبة على ذلك .

أن الثابت من الاوراق أن المدعى كان يشغل الدرجة الثالثة الفنية المالية بالادارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية بوزارة الزراعة

والاصلاح الزراعى ، وقد أحيل الى المعاش فى ١٩/١١/١٩٦٨ لبلوغة السن القانونية ورفع اسمه تبعاً لذلك من هذا التاريخ بمقتضى القرار الوزارى رقم ٣٣٢٤ لسنة ١٩٦٨ ، وقد صدر القرار الجمهورى رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ بتعيين المدعى مديراً لقسم الطاعون البقرى بالإدارة العامة للمعامل والبحوث البيطرية لمدة سنة واحدة اعتباراً من ١٩/١١/١٩٦٨ بمكافأة تعادل المرتب الذى كان يتقاضاه قبل بلوغه سن الستين مع إيقاف صرف المعاش .

ومن حيث انه للفصل فى النزاع الجالى يتعين بادىء ذى بجدء معرفة حقيقة التكليف القانونى للقرار الجمهورى بتعيين المدعى ، وما اذا كان يعتبر قراراً بعد مدة خدمته لمدة سنة وما يترتب على ذلك من استمرار حالته التى كان عليها ، وبالتالى يفيذ من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٨ المشار اليه مثل زمنلائه السابقين بأقسام الطب البيطرى بوزارة الزراعة ام أن قرار تعيينه كان إعادة للخدمة بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة ، ومن ثم لا يكون له أصلاً حق فى الافادة من هذا القرار أو تسوية حالته طبقاً لأحكامه .

ومن حيث انه بالاطلاع على القرار الجمهورى رقم ١٤٥٩ لسنة ١٩٦٨ المتضمن تعيين المدعى — كذا المذكرة الايضاحية التى على أساسها صدر هذا القرار — يتبين أن نية مصدر القرار قد انصرفت الى إنهاء مركزه القانونى السابق وإنشاء وضع جديد له ، بجليل أن القرار قد نص على تعيينه بمكافأة مع وقف صرف معاشه ، ولو كان يقصد أن يكون مدا لخدمته لنص صراحة على استمراره فى الخدمة بحالته السابقة وبذات درجته التى كان يشغلها ، ولا يغير من ذلك أن يكون هذا القرار قد أسند اليه أعمال وظيفته السابقة ، إذ أن الغرض من ذلك هو — حسبما أفصحت عنه المذكرة الايضاحية للقرار — الاستفادة من خبرته السابقة لأن العاملين فى قسم الطاعون البقرى الذى كان يتولى رئاسته لازالوا حديثى العهد بهذا القسم وانهم فى حاجة الى مديرو خبير فى هذا الوباء الخطير ، وإذا كان القرار قد نص على أن يكون تعيين المدعى بمكافأة تعادل مرتبه الذى كان يتقاضاه

فان ذلك لا يعدو أن يكون أساسا لتقدير المقابل المادى الذى يستحقه نظير عمله بدلا من تحديده بـمبلغ معين ، كما أن العبارة التى استعملها القرار وهى « مع ايقاف صرف المعاش » قاطعة الدلالة فى أن المدعى من أصحاب المعاشات الذين انتهت خدمتهم لبلوغ السن القانونية للإحالة الى المعاش ، اذ وقف معاشه أثر لازم ومترتب على اعادة تعيينه لانه لايجوز قانونا الجمع بين المكافأة أو المرتب وبين المعاش الا بترخيص خاص ، وذلك طبقا لما تقضى به المادة ٣٩ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، ومفاد ذلك أنه اذا ما انتهت مدة السنة عاد اليه معاشه الذى كان قد تم تسويته وربطه دون حاجة الى اتخاذ اجراء جديد فى شأن هذا المعاش ، كما لا يؤثر فى حقيقة التكيف القانونى على النحو المتقدم حصول المدعى على بدل عدوى وبدل بحث ، اذ بدل العدوى هو مقابل ما يتعرض له الموظف من خطر العدوى أثناء مباشرته لأعمال وظيفته ، وبدل البحث يحصل عليه كل من يقوم بأعمال البحوث ، ولا يستفاد من منح المدعى هذين البدلين أن تعيينه كان مدا لخدمته ، اذ العبرة فى تكيف عودته الى الخدمة هو بما جاء فى ذات القرار الجمهورى الصادر فى شأنه من أن قرار تعيينه كان بصفة مؤقتة بمكافأة شاملة حسبما سلف البيان ويؤيد أن هذا هو حقيقة الوضع القانونى للمدعى أن تعيينه قد تم على بند المكافآت وليس على درجة دائمة فى الميزانية ، بل أن درجته التى كان يشغلها قد خلت بأحالتها الى المعاش ورقى غيره عليها ، وذلك حسبما ورد بمذكرة الوزارة الاخيرة والتى لم يعقب عليها المدعى ليثبت عكس ما جاء بها .

ومن حيث انه ولئن كان لايجوز التعيين ، بمكافأة فى ظل أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ، وذلك كما أفتت به الجمعية العمومية للقسم الاستشارى

للفتوى والتشريع بمجلس الدولة بحق ، الا أنه صدر في ١٤ يناير سنة ١٩٧٠ ، القانون رقم ٣ لسنة ١٩٧٠ — بمناسبة ما انتهت اليه الجمعية العمومية في هذا الشأن — بإضافة 'فقرة أخيرة الى المادة ٨٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة نصت على انه « كما يجوز تعيين الماملين الوطنيين من ذوى التخصصات والخبرات الخاصة بمكافآت شاملة ٠٠ » كما نصت المادة ٢ من هذا القانون على أن « تعتبر صحيحة القرارات الصادرة بالتعيين بمكافآت شاملة في الفترة من أول يولية ١٩٦٤ حتى تاريخ صدور هذا القانون » ، وعلى ذلك فان القرار الجمهورى بتعيين المدعى قد غدا صحيحا وبإثر رجعى من تاريخ صدوره ، وذلك باعتباره تعيينا بمكافأة وليس مدا لخدمته ، وعلى ذلك فانه لايفيد من أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٥ لسنة ١٩٦٩ السابق الإشارة اليه ، وعلى ذلك فان طلبه تعديل مرتبه الى مائة جنيه نتيجة للتسوية التى يطالب بها وما يترتب على ذلك من ربط معاشه على أساس هذا المرتب يكون فى غير محله ويتمين لذلك رفض هذا الطلب .

(طعن رقم ٨٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٥/٦/١)

تقديم

الفصل الاول : احكام عامة *

أولا : مدى جواز تطبيق احكام القانون المذني الخاصة بالتقديم على روابط القانون الاداري *

ثانيا : يقوم التقديم الخمسي على قرينة قانونية لا تقبل الدليل العكسي مفادها اداء المدين للدين من ايراده وان تراكمه اكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز النصفة *

ثالثا : الاصل ان المحكمة لاتقضى بالسقوط الا اذا تمسك المدين به ، ما لم يرد نص على خلاف ذلك كمنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات *

رابعا : التفرقة بين التقديم المسقط والسقوط *

خامسا : المبالغ المستحقة لاجد اشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون لاتسقط بالتقديم *

الفصل الثاني : تقدم ديوان الحكومة قبل الغير *

أولا : الخط في الواقع والخط في القانون *

ثانيا : التقديم بمضى ثلاث سنوات *

ثالثا : التقديم بمضى خمس عشرة سنة *

الفصل الثالث : تقدم حقوق الغير قبل الحكومة *

أولا : تقدم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير وجه حق *

ثانيا : تقدم الحق في المطالبة بالمرتبات وما في حكمها *

ثالثا : التقادم في حالات المعاش .

- (أ) تقادم الحق في المطالبة بالمعاش .
- (ب) تقادم الحق في المطالبة بأعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش .
- (ج) تقادم الحق في استرداد مبالغ من أقساط احتياطي المعاش بالخصم من المرتب دون وجه حق .
- (د) التقادم في حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة في المعاش بالتجاوز للمواعيد المقررة .

رابعا : تقادم الحق في التعويض .

- (أ) المصادر القانونية للتعويض .
- التعويض المستحق عن قرار إداري مخالف للقانون لا يعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدني) بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار أن القرار الإداري تصرف قانوني وليس عملا ماديا .
- (ب) حق الشخص في التعويض عن القرار الإداري الصادر باعتقاله لا يلحقه أي تقادم (المادة ٥٧ من الدستور) .

- (ح) التعويض عن تخط في الترقية .
- (د) التعويض عن الإجازة المفتوحة .
- (هـ) التعويض عن الفصل .

خامسا : سقوط الأحكام بالتقادم .

الفصل الرابع : انقطاع التقادم .

الفرع الأول : حكم مشترك .

صحيحة الدعوى المرفوعة للمطالبة بحق لايمتد اثرها في

قطع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد
ينشئ دعويين مختلفتين ضد مدين واحد .

الفرع الثانى : انقطاع تقادم ما للغير قبل الحكومة .

أولا : انقطاع التقادم بالطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف
الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه مطالبا اداؤه .
ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا للتقادم
المسقط .

ثالثا : الى أى مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة
القضائية للاعفاء من الرسوم قاطعا للتقادم المسقط ؟ .
رابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع التقادم .

الفرع الثالث : انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الغير .

أولا : اسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق قبل الغير .
ثانيا : طلب الادارة من الجهة المنتفعة بمال عام التقدم بطلب
ترخيص يتضمن سببا قاطعا للتقادم .

الفصل الخامس : وقف سريان التقادم .

الفصل الاول

احكام عامة

اولا : مدى جواز تطبيق احكام القانون المدني الخاصة بالتقادم على روابط القانون الادارى :

قاعدة رقم (٥٣٢)

المبدأ :

لايلزم على القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم الا اذا وجد نص خاص ، او رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام - مثال بالنسبة لتواعد التقادم فى الفقه الادارى الفرنسى .

ملخص الحكم :

لايلتزم القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم ايا كان مجال تطبيقها ، الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام ، وقد اتجه الفقه الادارى فى فرنسا هذا الاتجاه مستهديا بتلك الاعتبارات ، ففرق بين ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير وبين ديون الغير قبلها ، وانتهى الى أن الاولى تسقط بالمدد المعتادة (طبقا للنصوص المدنية) وأن الثانية تسقط بمضى أربع سنوات (بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص) أن لم ينص قانون آخر على السقوط بمدة أقصر ، كما انتهى الى أن سقوط دين الغير قبل الدولة بمضى المدة المذكورة حتمى ونهائى ، فلا يحتفل وقفا كما لا يحتفل مدا الا بمقدار ميعاد المسافة ، وأن الدين اذا سقط لايتخلف عنه التزام طبيعى فى ذمة الدولة ، ولايلزم أن يدفع به الدين أو دائئوه ، بل يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ثم اتجه الى أن التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق

الناشئ عن هذا الالتزام ، لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى ، فاذا كان التعويض مثلا مطلوباً مقابل حرمان الموظف من مرتبه بسبب فصله بدون وجه حق سقطت دعوى التعويض بمضى مدة التقادم المسقطه للمرتب .
(بطن رقم ١٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٣٣)

المبدأ :

احكام التقادم المنصوص عليها فى القانون المدنى — تسرى فى العلاقة بين الحكومة والافراد كما تسرى فى علاقة الافراد بعضهم والبعض — التمسك بالتقادم المسقط امر متروك لتقدير الحكومة حسبما يترامى لها من اعتبارات .

ملخص الفتوى :

صدر القرار العسكرى رقم ١٩٧ لسنة ١٩٤١ بتفويل وزير الرى (الاشغال) او من يندبه سلطة اصدار قرارات استيلاء مؤقتة على العقارات اللازمة لشئون الرى تنفيذا لبرنامج تيسير رى الزراعات الشتوية والاستزادة من زراعة الحبوب الغذائية . وبناء على هذا الامر صدر القرار الوزارى رقم ١٨٠٧٥ لسنة ١٩٤١ بتفويض المفتش العام للمشروعات ومفتش المشروعات بالوجه القبلى فى اصدار قرارات الاستيلاء المؤقتة المشار اليها . ولما صدرت قرارات الاستيلاء قامت تفاتيش المشروعات بالاستيلاء على الاراضى وتنفيذها على الطبيعة واخطرت تفاتيش المساحة المختصة للمسير فى اجراءات صرف الايجار لاصحاب الشأن ، الا أن هذا الصرف تراخى أما بسبب عدم توافر الاعتمادات المالية أو لتأخير تفاتيش المشروعات فى الاخطار عن تاريخ الاستيلاء الفعلى أو لاعطاء الاولوية لصرف تعويضات نزع الملكية .

وباستطلاع رأى ادارة الفتوى والتشريع المختصة فى مدى خضوع المبالغ المستحقة لاصحاب الشأن لاحكام التقادم بأنه لما كانت لا توجد رابطة عقدية بين الوزارة وبين المستولى على اطيانهم كما لا يوجد اتفاق

سابق على تحديد الايجار المستحق فمن ثم فإن أصحاب الشأن يستحقون اقتضاء ريع عن هذه المسطحات وأنه يجب على المصلحة التمسك بالتقادم بالنسبة الى المبالغ التي مضى على عدم صرفها أكثر من خمس عشر سنة .

ولما كانت المصلحة ترى أفضلية عدم التمسك بالتقادم في مثل تلك الحالات ، لذلك طلبت إعادة النظر في الموضوع مع الافادة بالرأى في مدى جواز استرداد المبالغ التي تم صرفها بعد مضى أكثر من خمس عشرة سنة على استحقاقها .

ومن حيث أن المادة ٣٨٧ من القانون المدني تنص على انه «لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها ، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين » .

وواضح من هذا النص أن التقادم ، بحسب الاصل ، لا يعد من النظام العام وأنه يتعين للقضاء به أن يتمسك به المدين . ومرد ذلك الى أن التقادم المسقط انما يقوم على مظنة الوفاء وضمان استقرار الاوضاع ، وبالتالي فان الدفع به أمر يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة كما يتصل بضميره ولذلك جعله القانون خيارا بيده بحيث يكون له ألا يتمسك بالتقادم اذا كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتحرج من الدفع بسقوطه .

ومن حيث انه يبين من استقراء أحكام القانون المدني الخاصة بالتقادم أن المشرع لم يميز في هذه الاحكام بين ديون الافراد وديون الحكومة ، ومن ثم فان هذه الاحكام تسرى جميعها في العلاقة بين الحكومة والافراد كما تسرى في علاقة الافراد بعضهم البعض سواء بسواء .

وترتيباً على ما تقدم يكون للحكومة أن تتمسك بالتقادم المسقط بالنسبة لما عليها من ديون أن رأت في ذلك مصلحتها أو استقرار أوضاعها ، كما يكون لها ألا تتمسك به أن راعت أن ذمتها مازالت مشغولة بالدين وأنه لا يجدر بها أن تتمسك بتقادمه ، وهي الامينة على حقوق

الافراد الذين ركنوا الى الثقة في وفائها وقصرت بهم ظروفهم عن ملاحقة المطالبه بحقوقهم .

ولا يسوغ الاحتجاج في هذا الصدد بأن عدم تمسك الحكومة بالتقادم يتطلب أهلية خاصة تستند الى نص من قانون تأسيسا على أن التمسك بالتقادم من شأنه سقوط الدين وبالتالي تحقيق وفر مالى للخزانة العامة ، وقد خلا القانون من نص يعهد باختصاص في هذا الشأن الى القائمين على شئون الدولة أسوة بما نص عليه القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٨ الخاص بالتصرف في أموال الدولة بالمجان ، ولذلك يتعين على من يمثل الدولة في خصوصية مطالبتها بالدين أن يتمسك بالتقادم طالما لم يورد القانون نصا بجواز النزول عن التمسك به . لايسوغ الاحتجاج بذلك لأن الامر لايعتبر تنازلا عن مال أو حق آل الى الدولة بل هو حق للدائن ، والجهة الادارية بتمسكها بالتقادم تكسب هذا المال لجانبها ومن ثم لايتطلب الامر أهلية خاصة سواء في حالة التمسك بالتقادم أو عدم التمسك به .

(نقوى ١٠٦٩ في ١٢٤/٨ / ١٩٧١)

قاعدة رقم (٥٤٤)

المبدأ :

تطبيق قواعد القانون الخاص على روابط القانون العام بما يتفق وطبيعة هذه الروابط — تطبيق التقادم المسقط على ميعاد رفع الدعوى في المنازعات الادارية فيما عدا دعوى الالغاء — تطبيقه على طلب ضم مدة الخدمة السابقة .

ملخص الحكم :

أن قضاء هذه المحكمة جرى بأنه وأن كانت قواعد القانون المدني قد وضعت أصلا لتحكم روابط القانون الخاص ولا تشرى وجوبا على روابط القانون العام — الا أن القضاء الادارى له أن يطبق من تلك

القواعد مايتلاءم مع هذه الضوابط وله أن يطورها بما يحقق هذا التلاؤم ولذلك لايطرح كلية تطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم وانما يطبقها في مجال روابط القانون العام بالقدر الذي يتفق مع طبيعة هذه الروابط الا اذا وجد نص في مسألة معينة فيجب عندئذ التزام هذا النص ، وتتركز مدة التقادم المسقط على اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة اذ الحرص على استقرار المعاملات وتوفير الطمأنينة في المراكز القانونية يتطلب دائما العمل على سرعة البت فيما يثور من منازعات وطالما أن التطور القانوني قد وصل الى حد الاقرار للافراد بحق منازعة السلطات العامة فيما تجريه من تصرفات فان ذلك يستتبع بالضرورة وجوب تنظيم وسائل هذه المنازعة بما لا يكون من شأنه تعليقها أمدا لانهاية له واذا كان للتقادم المسقط للمطالبة بالحقوق في روابط القانون الخاص حكمته التشريعية المتصلة بالمعاملات فان حكمه هذا التقادم في مجال روابط القانون العام تجد تبريرها على نحو ادعى وأوجب في استقرار الاوضاع الادارية والمراكز القانونية لعمال المرافق العامة استقرارا لتعليه المصلحة العامة وحسن سير المرفق ولما كان قانون مجلس الدولة لم يحدد مددا لرفع الدعاوى في المنازعات الادارية التي يختص بنظرها بهيئة قضاء اداري الا مايتعلق منها بطلبات الالغاء اذ نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما على التفصيل الوارد به ومن ثم فان غيرها من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يسقط بالتقادم طبقا لقواعد القانون المدني مادام لا يوجد نص خاص في قانون مجلس الدولة يخالف هذه القواعد وأن أحكام القانون المدني في المواد (٣٧٤ - ٣٨٨) قد تكفلت ببيان أنواع مختلفة للتقادم الطويل أو القصير غير أن هذا التعداد لأنواع التقادم لايمكن أن يهذر الاصل العام الذي يجعل من التقادم الطويل القاعدة الاساسية في سقوط حق المطالبة .

ومن حيث انه باستقراء أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ٥ من مارس سنة ١٩٤٥ الخاص بضم مدد الخدمة بالتعليم الحر يتبين انه لم يحدد ميعادا يتعين خلاله تقديم طلب حساب مدد الخدمة السابقة على مقتضى أحكامه والا كان الطلب غير مقبول ومن ثم فانه بفسد ذلك القرار ينشأ للمدعية حق في أن تضم مدة خدمتها السابقة بالتعليم

الحر من ٧ من سبتمبر سنة ١٩٣٢ الى ١٣ من يونية سنة ١٩٣٨ كاملة بما يترتب على ذلك من آثار دون أن يكون ذلك متوقفا على تقديم طلب خلال مدة معينة ولا محل للقول بأن حق المدعية في هذا الشأن سقط بالتقادم بمضى خمس عشرة سنة من تاريخ صدور قرار مجلس الوزراء سالف الذكر الذى أنشأ لها هذا الحق طالما كان الثابت من الرجوع للف خدمة المدعية طبقا لما سبق توضيحه في معرض تحصيل الوقائع أنها قدمت طلبا الى الجهة الادارية متمسكة بحقها ثم أقامت دعواها قبل أن تكتمل مدة التقادم المشار اليها ومن ثم يكون الدفع المبدى من الجهة الادارية بسقوط حق المدعية بالتقادم غير قائم على أساس سليم من القانون .

(طعن رقم ١٤٩٨ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧٣/٢/١٨)

قاعدة رقم (٥٣٥)

المبدأ :

مدى سريان قواعد التقادم المنصوص عليها في القانون المدنى على روابط القانون العام - معنى الدورية والتجدد - مثال - مقابل استغلال مقصف حق دورى متجدد يخضع للتقادم الخمسى .

ملخص الحكم :

لئن كان قضاء هذه المحكمة قد استقر على أنه لا الزام على القضاء الادارى بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم أيا كان مجال تطبيقها الا اذا وجد نص خاص يقضى بذلك أو رؤى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام الا أن قضاء المحكمة قد جرى كذلك على أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما فى المادة ٣٧٥ من القانون المدنى هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته اذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا فى مواعيد متتالية وبالتحديد أن مايؤدى من الدين فى موعده لا ينتقص من أصله وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار اليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التى أوردتها على سبيل المثال فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التى تتقادم بخمس سنوات

باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاتزالان ماتجمد منها كما لاينغير من طبيعة المرتب ، كحق دورى متجدد قيام المنازعة في أصل استحقاقه اذ لا شأن لذلك بمدى التقادم كما أشارت المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدورى المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو أقر به الدين فتسرى مدة التقادم من باب أولى اذا نازع فيه ومرد ذلك الى أن التقادم الخمسى لا يقوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم وانما يرجع في أساسه الى أن الدين يفترض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من ايراده فلو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السعة ، وقد جعل للمدين ، تقريبا على هذا التوجيه ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ولو بعد اقراره بوجوب الدين في ذمته ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم عليها هذا التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لا تقبل الدليل العكسى فلا وجه للتحدى بأنها لاتسرى في حق الخزانة العامة بحسبان انها مليئة .

ومن حيث أن مؤدى ماتقدم وجوب تطبيق حكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى على روابط القانون العام كما تطبق على روابط القانون الخاص سواء بسواء عند توافر الخصيصتين المنصوص عليهما في المادة المشار اليها في الحق المطالب به أيا كان مجال تطبيق حكم هذه المادة طالما أن هاتين الخصيصتين الدورية والتجدد هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق في ذاته ومن ثم فانه ليس صحيحا ماذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن في تطبيق حكم المادة ٣٧٥ سالف الذكر على روابط القانون العام مايتعارض مع طبيعة هذه الروابط .

ومن حيث أن حكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ينطبق كما سبق القول — على كل حق دورى متجدد سواء أكان هذا الحق ممّا أوردته هذه المادة أم كان غير وارد بها صراحة ، اذ أن ماأوردته المادة المشار اليها من الحقوق كان على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر .

ومن حيث أن المبلغ المطالب به تتوفر فيه صفتا الدورية والتجدد أيا كان الوصف الذى يطلق عليه فهو مقابل استئصال مقصف كلية طب

القصر العيني في الفترة من ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ الى ٢٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٤ وهو يستحق طبقا لما يقضى به البند الثالث من عقد استغلال هذا المقصف مقدما يوم ٢٥ من كل شهر فان حق الجهة الإدارية في المطالبة بالمبلغ موضوع الدعوى يكون قد استحق آخر قبض منه منذ ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٥٤ ولكن الجامعة لم ترفع دعاوها أمام محكمة القضاء الإداري مطالبة به الا في ٢٢ من أكتوبر سنة ١٩٦٢. أى بعد فوات أكثر من خمس سنوات من تاريخ امكان رفعها ودون أن تتخذ أى اجراء قاطع للتقادم خلال هذه المادة فان حقها في المطالبة بهذا المبلغ وفي رفع الدعوى التي تحمى هذا الحق يكون قد سقط بالتقادم الخمسى المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ومن ثم يكون الدفع الذى أبداه الطاعن أمام محكمة القضاء الإداري قائما على أساس سليم من القانون ويكون الحكم المطعون فيه وقد قضى برفض هذا الدفع قد خالف القانون وأخطأ في تأويله وتطبيقه ويتمين والحالة هذه القضاء بالغائه ورفض الدعوى مع الزام المدعية بالمصروفات .

(ملعن رقم ١٠٢٠ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣)

ثانيا : يقوم التقادم الخمسى على قرينة قانونية لاتقبل الدليل العكسى مفادها أداء الدين للدين من ايراده ، وأن تراكمه أكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السعة :

قاعدة رقم (٥٣١)

المبدأ :

تقادم خمسى - قيامه على قرينة قانونية مفادها افتراض أداء تكليف بما يجاوز السعة - هذه القرينة لاتقبل الدليل العكسى - أحقية الدين لتلك الدين من ايراده وأن تراكمها أكثر من خمس سنوات الخيانة العامة في الانتفاع من حكمها رغم ملامتها - منازعة الدين في اصل المرتب أو اعترافه به لاتمنع من سريان هذا التقادم - انطباقه

على ما يتجدد من مرتبات — معنى الدورية والتجدد المنصوص عليها
بالمادة ٢٧٥ من القانون المدني .

ملخص الحكم :

أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما في المادة ٢٧٥ من القانون المدني هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق في ذاته ، إذ يقصد بالدورية أن يكون مستحقا في مواعيد متتالية ، وبالتحديد أن ما يؤدي من الدين في موعده لا ينتقص من أصله . وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار إليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التي أوردتها على سبيل المثال ، فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاترايلان ما يتجدد منها ، كما لا يغير من طبيعة المرتب ، كحق دوري متجدد ، قيام المنازعة في أصل استحقاقه ، إذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت إلى ذلك المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدوري المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو أقر به المدين ، فتسرى مدة التقادم من باب أولى إذا نازع فيه . وفرد ذلك إلى أن التقادم الخمسي لا يقوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم ، وإنما يرجع في أساسه إلى أن المدين يفرض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من إرادته ، فلو أجز على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لافضى ذلك إلى تكليفه بما يجاوز السمة . وقد جعل للمدين ، تفريحا على هذا التوجيه ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ، ولو بعد إقراره بوجوب الدين في ذمته . ومما يجب التنبيه إليه أن القرينة التي يقوم عليها هذا التقادم الخمسي هي قرينة قانونية قاطعة لا تقبل الدلائل العكسي ، فلا وجه للتحدى بأنها لا تبسرى في حق الخزائنة العامة بحسبان أنها مليئة .

قاعدة رقم (٥٣٧)

المبدأ :

قيام التقادم الخمسى على قرينة قانونية مفادها افتراض أداء المدين لتلك الديون من ايراده وأن تراكمها أكثر من خمس سنوات تكليف بما يجاوز السمة — هذه القرينة لاتقبل الدليل العكسى — انطباقه على علاوات الموظفين — منازعة الحكومة فى أصل استحقاق العلاوة لاتمنع من سريان هذا التقادم — معنى الدورية والتجدد المنصوص عليهما بالمادة ٣٧٥ من القانون المدنى .

ملخص الحكم :

أن الدورية والتجدد المنصوص عليهما بالمادة ٣٧٥ من القانون المدنى هما من الخصائص المتفرعة عن طبيعة الحق فى ذاته ، اذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقا فى مواعيد متتالية ، وبالتجدد أن مايؤدى من الدين لاينتقص من أصله ، وكلا الوصفين قائم بالعلاوات عامة ، فشانها فى ذلك شأن المرتبات التى أوردتها المادة ٣٧٥ سالفه الذكر فيما أوردته من أمثلة لهذا النوع من الحقوق التى تسقط بمضى خمس سنوات ... والعلاوة فى حقيقتها جزء من المرتب ، ولايغير من طبيعة المرتب أو العلاوة ، كحق دورى متجدد ، قيام المنازعة فى أصل استحقاقه ، اذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت الى ذلك المادة ٣٧٥ حين نصت على أن الحق الدورى المتجدد يسقط بمضى خمس سنوات ولو اقر به المدين فتسرى هذه المادة من باب أولى اذا نازع فيه . ومرد ذلك الى التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء ، كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم ، وانما يرجع فى أساسه الى أن المدين يفرض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من ايراده ، فلو اجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها لافضى ذلك الى تكليفه بما يجاوز السمة . وقد جعل للمدين ، تقريما على ذلك ، أن يتمسك بانقضاء تلك المدة ولو بعد اقراره بقيام الدين فى ذمته . هذا ومما يجب التنبيه اليه أن القرينة التى يقوم

عليها التقادم الخمسى هى قرينة قانونية قاطعة لانتقبل الدليل العكسى .
(طعن رقم ٢٨٧ لسنة ١ ق — جلسة ١١/٢٦ / ١٩٥٥)

ثالثا : الاصل أن المحكمة لاتقضى بالسقوط الا اذا تمسك المدين به ،
مالم يرد نص على خلاف ذلك كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية
للميزانية والحسابات :

قاعدة رقم (٥٣٨)

المبدأ:

الاصل أن اكتمال مدة التقادم لايرتب بذاته سقوط الالتزام —
وجوب تمسك المدين به ، اذ الاصل فيه أنه لايعتبر من النظام العام —
لاتملك المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، ما لم يرد نص على
خلاف هذا الاصل — أساس ذلك ومثال : نص المادة ٥٠ من اللائحة
المالية للميزانية والحسابات بأن الماهيات التى لم يطالب بها مدة ٥
سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة — للمحكمة أن تقضى بالسقوط
وفقا لهذا النص من تلقاء نفسها — رجوع الادارة على الموظف بمبالغ
صرفت له دون وجه حق — لايجيز للمحكمة أن تقضى بسقوط الحق فيها
بالتقادم ، دون طلب من ذى المصلحة .

ملخص الحكم :

أن الاصل فى التقادم انه لايعترب على اكتمال مدته سقوط
الالتزام من تلقاء ذاته بل لابد أن يتمسك به المدين ، فالتقادم دفع
يدفع به المدين دعوى الدائن ، والاصل فيه انه لايعتبر من النظام
انعام . ذلك أن سقوط الالتزام بالتقادم وان كان مبنيا على اعتبارات
تمت الى المصلحة العامة لضمان الاوضاع المستقرة ، الا انه يتصل
مباشرة بمصلحة المدين الخاصة ، كما انه يتصل اتصالا مباشرا بضميره
فاذا كان يعلم ان ذمته مشغولة بالدين وتخرج من التذرع بالتقادم ،
كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك به ، فلا تستطيع المحكمة أن
تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها — كل ذلك مالم يرد نص على خلاف

هذا الاصل ، كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات الذى يقضى بأن « الماهيات التى لم يطالب بها مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » • وفاد هذا النص انه بمجرد انقضاء مدة الخمس سنوات تصبح الماهيات حقا للحكومة دون أن يتخلف أى التزام طبيعى فى ذمة الدولة وانه يجوز للمحكمة أن تقضى بسقوط الحق فى المطالبة بها من تلقاء نفسها • وعلّة خروج هذا النص على الاصل العام المشار اليه هى قيام اعتبارات تنظيمية بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض ميزانية الدولة — وهى الاصل سنوية — للمفاجآت والاضطراب •

ومن حيث انه بالاضافة الى انه ليس هناك نص مماثل لنص المادة ٥٠ المشار اليها فى شأن ماتصرفه الحكومة للعاملين فيها من مبالغ تزيد عما هو مستحق لهم — فان الاعتبارات التى يقوم عليها حكم النص المذكور غير قائمة فى شأن رجوع الحكومة بتلك المبالغ على من صرفت اليهم دون وجه حق ، ويترتب على ذلك سريان الاصل العام السابق الاشارة اليه على تقادم الحق فى المطالبة بالمبالغ المذكورة • فلا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب ذى المصلحة •

ومن حيث انه لذلك فانه أن جاز للمحكمة أن تقضى من تلقاء نفسها بسقوط حق العامل فى الاجر الذى لم يطالب به مدة خمس سنوات وفقا لنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، فانه لايجوز لها أن تقضى من تلقاء نفسها بتقادم حق الدولة فى الرجوع على العامل بما صرف له دون وجه حق اذ يتعين للحكم بهذا التقادم أن يتمسك هو به •

ومن حيث أن المدعى عليه لم يدفع بالتقادم فانه ما كان يجوز للمحكمة الادارية أن تقضى من تلقاء نفسها بسقوط الدعوى • واذ قضت بذلك ، يكون حكمها مخالفا للقانون •

قاعدة رقم (٥٣٩)

المبدأ :

استرداد الحكومة لما أدته الى العاملين فيها بدون وجه حق -
تقادمه ووجوب الدفع به لايعتبر من النظام العام ، الا فيما ورد به
نص خاص كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات .

ملخص الحكم :

ايا كان الرأى فى مدة التقادم المسقطه لدعوى استرداد الحكومة
ماتسلمه عمالها منها بغير حق فانه قد سبق لهذه المحكمة أن قضت
بأن الاصل فى التقادم المسقط انه لايترتب على اكتمال مدته السقوط
من تلقاء ذاته ، بل لابد أن يتمسك به المدين لانه لايعتبر من النظام
العام ، فهو وأن كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة العامة
لضمان استقرار الاوضاع الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة
وبضميره ، فاذا كان يعلم أن ذمته مشغولة بالدين وتخرج من التذرع
بالتقادم ، كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك به ، فلا تستطيع
المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، كل ذلك ما لم يرد النص
على خلاف هذا الاصل ، كنص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية
والحسابات ، وليس هناك نص مماثل لنص المادة ٥٠ المشار اليها ؛
فى شأن ماتصرفه الحكومة للعاملين فيها من مبالغ تزيد عما هو مستحق
لهم ، ويترتب على ذلك سريان الاصل العام السابق الاشارة اليه
فلا يجوز للمحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها ، بل يجب أن
يكون ذلك بناء على طلب ذى المصلحة .

(طعن رقم ٤٩ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٧/١٢/١)

قاعدة رقم (٥٤٠)

المبدأ :

اكتمال مدة التقادم لايستتبع انقضاء الالتزام بقوة القانون وانما

يتعين أن يدفع بالتقادم وأن يقبل هذا الدفع — عدم جواز استرداد المبالغ التي تم دفعها رغم تقادم الدين بمضى المدة طالما لم يدفع بالتقادم .

ملخص الفتوى :

ومن حيث انه بالنسبة الى طلب استرداد المبالغ التي تم صرفها لاصحاب الشأن بعد مضي المدة المقررة لسقوط الحق فيها ، فان الاصل المسلم انه اذا اكتملت مدة التقادم فلا يقع انقضاء الالتزام بقسوة القانون ، وان الالتزام مهما طال مدته لا ينقلب من تلقاء ذاته من التزام قانوني الى التزام طبيعي ، وانما يتعين أن يدفع بالتقادم وأن يقبل هذا الدفع . ومن ثم فان المدين الذي يوفي ماعليه رغم مضي المدة القانونية ودون أن يدفع بالاسترداد باعتبار انه قد دفع غير المستحق، اذ التقادم لا يبرئ الا المدين الذي دفع به .

ولا يغير من هذا النظر مانصت عليه المادة ٣٨٦ مدنى من انه « يترتب على التقادم انقضاء الالتزام ومع ذلك يتخلف في ذمة المدين التزام طبيعي » ذلك أن هذا النص ينطوى على حذف المعلوم تطبيقا للقاعدة الاصولية التي مؤداها أن حذف المعلوم جائز ، ومقتضاء انه يترتب على التقادم اذا قضى به انقضاء الالتزام ، وذلك يمكن ادراكه من أعمال هذا النص مع نص المادة ٣٨٧ التالية له والتي قررت انه لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى مايتأتى : أولا : أن التمسك بالتقادم أمر متروك لتقدير الحكومة حسبما يترأى لها من اعتبارات . ثانيا : انه لا يحق للحكومة طلب استرداد المبالغ التي تم صرفها لاصحاب الشأن رغم تقادم الدين بمضى المدة .

قاعدة رقم (٥٤١)

المبدأ :

الاصل في التقادم المسقط انه لا بد أن يتمسك به المدعي —
لاستطيع المحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها الا اذا نص القانون
على ذلك .

ملخص الحكم :

انه وأن كانت المادة ١٨٧ من القانون المدني تنص في صدرها على
أن تسقط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من
اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد . . وأن
المدعى لم يقيم هذه الدعوى للمطالبة باسترداد مادفع بغير حق لمورث
المدعى عليهم الا في ١٢ من ابريل سنة ١٩٦١ أى بعد مضي أكثر من
ثلاث سنوات على تحقق علمه بحقه في الاسترداد الا أن هذه المحكمة
سبق أن قضت بأن الاصل في التقادم المسقط انه لا يترتب على اكتمال
مدة السقوط من تلقاء ذاته بل لا بد أن يتمسك به المدعي لانه لا يعتبر من
النظام العام فهو وأن كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة
لضمان استقرار الاوضاع الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين
الخاصة فان كان يعلم أن ذمته مشغولة بالمدين وتخرج
عن التذرع بالتقادم كان له النزول عنه عن طريق عدم التمسك
به فلا تستطيع المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها كل ذلك مالم
يرد نص على خلاف هذا الاصل .

ومن حيث انه ثابت من أوراق الدعوى أن أحدا من المدعى عليهم
لم يتمسك بالتقادم المسقط أو يدفع به فانه لا يجوز للمحكمة أن تقضى
به من تلقاء نفسها واذا ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب يكون
قد جانب الصواب ويكون الطعن عليه بهذه المثابة قد بنى على أساس
سليم من القانون ويتعين من ثم القضاء بالغاء الحكم المطعون فيه .

(طعن رقم ٢٧٠ لسنة ١٦ ق — جلسة ١٣/١/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٥٤٢)

المبدأ :

الدفع بالتقادم الطويل لا يتعلق بالنظام العام — ضرورة التمسك به أمام محكمة الموضوع في عبارة واضحة — لا يفي عنه طلب رفض الدعوى أو التمسك بنوع آخر من أنواع التقادم لأن لكل تقادم شروطه وأحكامه — الدفع بالتقادم الطويل دفع موضوعي — القضاء بقبوله قضاء في أصل الحق تستتفد به المحكمة ولايتها — الطعن في هذا القضاء ينقل النزاع برمته إلى المحكمة الإدارية العليا •

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه يتمين القول ابتداء بأن الدفع بالتقادم الطويل لا يتعلق بالنظام العام وينبغي التمسك به أمام محكمة الموضوع في عبارته واضحة لاحتتمل الإبهام ولا يفي عن ذلك طلب الحكم رفض الدعوى كما لا يفي عنه التمسك بنوع آخر من أنواع التقادم لأن لكل تقادم شروطه وأحكامه •

ومن حيث أن البين من الحكم المطعون فيه أن الجهة الإدارية المطعون ضدها لم ترفع الدعوى لسقوط الحق بالتقادم الطويل • فإن القضاء به وهو ليس من النظام العام ، يكون قد خالف القانون وأخطأ في تأويله •

ومن حيث أن الدفع بالتقادم هو دفع موضوعي والحكم بقبوله هو قضاء في أصل الدعوى تستتفد به المحكمة ولايتها في النزاع وينبغي على الطعن عليه أن ينقل النزاع برمته إلى المحكمة الإدارية العليا لكي تنظر فيه على أساس ما يقدم لها من أدلة ودفع وأوجه دفاع جديدة وما كان قد قدم من ذلك إلى محكمة الدرجة الأولى •

(طعن رقم ٦٦٢ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/١٨)

قاعدة رقم (٥٤٣)

المبدأ :

يمنع على هيئة مفوضى الدولة الدفع بالتقادم غير المتعلق بالنظام العام ما لم يتمسك به أصحاب الشأن .

ملخص الحكم :

انه عن الدفع بالتقادم المبدى عن هيئة مفوضى الدولة ، فان الاصل فى التقادم انه لا يترتب على اكتمال مدته سقوط الالتزام من تلقاء ذاته بل لابد أن يتمسك به المدين ، فالتقادم دفع يدفع به المدين دعوى الدائن والاصل فيه انه لا يعتبر من النظام العام ، ذلك أن سقوط الالتزام بالتقادم وأن كان مبنيا على اعتبارات تمت الى المصلحة العامة لضمان الاوضاع المستقرة الا انه يتصل مباشرة بمصلحة المدين الخاصة ، ويرتبط ارتباطا وثيقا بضميره وبقينه ووجدانه ، فان كان يعلم أن ذمته مشغولة بالمدين وتخرج عن التذرع بالتقادم كان له أن يصمت عن التمسك به فلا تملك المحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء ذاتها ، كل ذلك ما لم يرد نص على خلاف هذا الاصل كنص المادة ٥٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات فى شأن تقادم الماهيات ، ولامثيل لهذا النص فى شأن مسئولية الادارة بالتعويض عن قراراتها الادارية المخالفة للقانون ، وعليه فان التعويض عن تلك القرارات لا يسقط بقوة القانون وحده ، وما لم يتمسك صاحب الشأن بتقادمه لاتقضى به المحكمة من تلقاء نفسها .

ومن حيث أن هيئة مفوضى الدولة ليست طرفا صاحب مصلحة فى المنازعة يملك التصرف فى مصيرها أو فى الحقوق المتنازع عليها فيها ، أو ينوب عن أطرافها فى التعبير عن مكنون يقينهم ووجدانهم أو التمسك بدفع أو تتصل مباشرة بمصالحهم الخاصة وضمائرهم ، اذ ليس للمفوض من السلطات والاختصاصات غير ماخوله القانون آياها ، ولم يسند قانون مجلس الدولة الى هيئة المفوضين النيابة عن ذوى

الشأن في ابداء دفع 'الصيقة بهم مثل الدفع بالتقادم في الحالات التي لاغنى عنه للحكم به ، وعليه لايسوغ لهيئة المفوضين أن تجهر بتقادم سكت صاحب الشأن عن الدفع به ، إذ ليس للمفوض أن يتمسك بتقادم يتمتع على المحكمة أن تقضى به من تلقاء ذاتها ولايكون له من السلطات مايقصر عنه سلطة 'المحكمة — أما أن كان التقادم مما يسوغ للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، فان حق المفوض ثابت في الدفع به لما لهذا الدفع من أثر 'في تهيئة الدعوى واستظهار جوانبها المؤثرة في نتيجة الحكم فيها .

ومن حيث أن تقادم 'دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون — وهو ما لا تملك المحكمة الحكم به من تلقاء نفسها — مما يتمتع على هيئة المفوضين الدفع به ما لم يتمسك به أصحاب الشأن ، وعليه فان دفع هيئة المفوضين بتقادم الحق في التعويض — عن الماء ترخيص التصدير الصادر للمدعى أيا كان الرأي في توافر شرائطه ، ينهض على غير أساس وحرى بالرفض .

(طعن رقم ٤٧٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٣/١١/١٩٧٦)

رابعا : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط :

قاعدة رقم (٥٤٤)

المبدأ :

تقادم مسقط — سقوط — مناط التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط — النتائج التي يربتها القضاء الادارى على هذه التفرقة — اختلافها عن تلك التي يربتها الفقه والقضاء المدني — وجه الشبه ووجه الخلاف بين السقوط في مجال القانون المدني وتقادم حقوق الغير قبل الدولة .

ملخص الفتوى :

أن مناط التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط أن موضوع التقادم

المسقط هو الحق الكامل الذي تم وجوده وكمل تكوينه من قبل بحيث لا يعتبر الدعوى التي ترفع اقتضاء لهذا الحق عنصرا من عناصره وإنما هي أداة لحمايته ، أما السقوط فموضوعه الحق الناقص أو شبه الحق الذي لم يكتمل وجوده وتكوينه بعد ، وهو لا يبلغ مرتبة الحق الا باتخاذ اجراء معين في ميعاد محدد .

وهذه التفرقة وأن كانت تجد صداها في مجال القانون العام ، الا أن القضاء الادارى لا يرتب عليها ذات النتائج التي رتبها عليهما الفقه والقضاء المدنى ، ففى مجال القانون الخاص يتميز التقادم المسقط عن السقوط بأنه يتعين على المدين أن يدفع به فلا يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ويتخلف عنه التزام طبيعى ، وتقبل مدته الوقف والانقطاع بينما لا يتعين على المدين فى حالة السقوط أن يدفع به فللمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ولا يتخلف عنه التزام طبيعى ، ولاتقبل مدته وقفا ولا انقطاعا ، أما فى مجال القانون العام فقد رتب القضاء الادارى على تقادم حقوق الغير قبل الدولة نتائج شبيهة بالنتائج التي رتبها القانون المدنى على السقوط الا انها مع ذلك لاتختلط بها ، فانه وأن كان تقادم حقوق الغير قبل الدولة يشبه السقوط فى مجال القانون المدنى من حيث انه لا يتعين على المدين أن يدفع به وانه يجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها ، ومن حيث عدم تخلف التزام طبيعى عنه ، الا انه مع ذلك لا يزال ثمت وجه خلاف بينه وبين السقوط — ذلك لان مدته تقبل الانقطاع كما يقبله التقادم ولكن باجراءات ايسر من اجراءات انقطاع التقادم فى مجال القانون المدنى .

(فتوى ٢٦٨ فى ٤/٣ / ١٩٦٠)

خامساً : المبالغ المستحقة لاحد اشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون لاتسقط بالتقادم :

قاعدة رقم (٥٤٥)

المبدأ :

المبالغ المستحقة لاحد أشخاص القانون العام قبل شخص آخر من اشخاص هذا القانون — هي مبالغ لاتسقط بالتقادم لان وسيلة الدفع بالتقادم لاتكون الا في الدعوى وهذه محرمة بين الجهات الادارية .

ملخص الفتوى :

ليس ثمة خلاف بين وزارة الزراعة وبين بلدية حلب حول واقعة تسلم الوزارة النخالة والاكياس الفارغة لاستعمالها في مكافحة الجراد ولكن الوزارة تنكر على البلدية حقها في اقتضاء ثمن هذه المواد استنادا الى سقوط هذا الحق بالتقادم المنصوص عليه في المادة ١٦ من قانون المحاسبة الصادر بتاريخ ١٦ من أكتوبر سنة ١٩٢٣ .

وقد استبعدت الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق للمادة — ٤٧/ج من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم مجلس الدولة التي تقضى باختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بابداء الرأي في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح وبين الهيئات الاقليمية أو بين هذه الهيئات .

ولما كان التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ، ومقتضى ذلك في خصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التي لاتحميها دعوى

على نحو ماتقدم ، مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض * .

وعلى مقتضى ماتقدم يمتنع على وزارة الزراعة أن تدفع بتقادم مطلوب بلدية حلب قبلها * .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أحقية بلدية حلب في اقتضاء ثمن النخالة والاكياس الفارغة من وزارة الزراعة ، وعدم جواز الدفع بسقوط هذا الحق * .

(مئوي ٢٧٢ في ١٩٦١/٣/٢٢)

قاعدة رقم (٥٤٦)

المبدأ :

حقوق المصالح العامة والمؤسسات قبل بعضها بعضا - عدم جواز الدفع بسقوطها بالتقادم - أساسه - ورود التقادم على الدعاوى دون الحق ولا دعوى بين هذه الجهات * .

ملخص الفتوى :

تنص المادة الاولى من المرسوم التشريعي رقم ٦٨ الصادر بتاريخ ٣٠ حزيران سنة ١٩٤٦ المتضمن الملاك الخاص لاجيرية الاوقاف العامة على أن « مؤسسة الاوقاف الاسلامية مديرية عامة مرتبطة برياسة مجلس الوزراء وهي من مؤسسات الدولة العمامة ذات الشخصية الحقوقية والاستقلال المالي » كما تنص المادة الاولى من القانون رقم ٣١٦ الصادر بتاريخ ١٦ آيار سنة ١٩٤٧ المتضمن الخط الحديدي الحجازي والمعدلة بالمرسوم التشريعي رقم ٣ الصادر بتاريخ ٢٠ ايلول سنة ١٩٥٣ على أن « تعتبر الخطوط الحديدية السورية المعروفة باسم الخط الحديدي الحجازي بما فيه أملاكه وحقوقه ومصالحه مؤسسية عامة ذات شخصية حقوقية واستقلال مالي مرجعها وزير الأشغال العمامة » * .

ويمستفاد من هذين النصين أن مديرتى الاوقاف العامة والخط الحديدى الحجازى كليهما مؤسسة عامة اذ توافرت فيهما عناصر هذه المؤسسات وهى المرفق العام الذى تقوم عليه المؤسسة ثم الشخصية الاعتبارية المستقلة .

وقد استبعدت الدعوى كوسيلة للمطالبة بالحق فى نطاق القانون العام فى صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق للمادة ٤٧ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة التى تقضى باختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بابداء الرأى فى المنازعات التى تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح وبين الهيئات الاقليمية أو بين هذه الهيئات .

ومن حيث أن التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق فى اقتضاء حقه عن طريق القضاء ، ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ، ومقتضى ذلك فى خصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التى لاثميتها دعوى على نحو ماسبق ، مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض .

وعلى مقتضى ماتقدم فانه لايجوز لمديرية الخط الحديدى الحجازى أن تدفع بالتقادم طلب مديرية الاوقاف العامة الخاص بالاجور المستحقة عليها مقابل شغلها العقار رقم ٢٨٤ من منطقة القنوات منذ سنة ١٩٤٢ حتى سنة ١٩٥٦ .

(فتوى ٤٨ فى ١٧/١/١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٤٧)

المبدأ :

المادة ١٧٢ من القانون المدنى — لايجوز للهيئة العامة لنقل الركاب بالاستكدرية أن تدفع مسئوليتها عن تعويض الضرر الذى أصاب الهيئة

العامه للبريد بالتقادم — أساس ذلك أن التقادم لايسرى بين الجهات الحكومية والهيئات العامة التي لاتكون المطالبات بينها عن طريق الدعاوى أمام جهات القضاء .

ملخص الفتوى :

ومن حيث أنه ولئن كانت المادة ١٧٢ من القانون المدنى تنص على أن « تسقط بالتقادم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه ، وتسقط هذه الدعوى فى كل حال بمضى خمس عشرة سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع ولئن كان لسائق الاوتوبيس التابع لهيئة النقل العام لمدينة الاسكندرية أو لشركة التأمين أن تتمسك بهذا التقادم ، الا أن هذا التقادم لايسرى بين الجهات الحكومية والهيئات العامة التي لاتكون المطالبات بينها عن طريق الدعاوى أمام جهات القضاء وفقا لما سبق أن انتهت اليه الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٤ من يناير سنة ١٩٦١ .

ومن ثم فلا يجوز لهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية أن تدفع مسئوليتها عن تعويض الضرر الذى أصاب هيئة البريد من جراء هذا الحادث بالتقادم .

أما بالنسبة لتمسك شركة الشرق للتأمين بالتقادم الثلاثى لمان الثابت من الاوراق أن قضية الجنحة رقم ٦٢٠٣ لسنة ١٩٦٣ قضى فيها بتعريم ٠٠٠ ٠٠٠ ٠٠٠ سائق السيارة التابع لهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية بغرامة قدرها خمسة جنيهات وتعويض مؤقت قدره قرش صاغ وتأييد هذا الحكم استئنافيا فى الاستئناف رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٦٤ بجلسته ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ فإنه فضلا عن أن وقائع دعوى التعويض ليست معروضة على الجمعية العمومية فإن المنازعة بين شركة التأمين وبين الهيئة العامة للبريد والنقل العام ومادقعت به الشركة المذكورة بسقوط الدعوى بالنسبة لها بالتقادم الثلاثى فإنها تخرج عن

اختصاص الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة
المبني على المادة ٤٧ من قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة
١٩٥٩ فلا محل للتعرض له وتدخل هذه المنازعة في اختصاص لجان
التحكيم طبقا للقانون رقم ٣٣ لسنة ١٩٦٦ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن الهيئة العامة لنقل
الركاب بالاسكندرية ملزمة بقيمة اصلاح الاضرار التي لحقت
بالموتوسيكل التابع لهيئة البريد نتيجة لمصادمة سيارة الاوتوبيس
التابع للهيئة العامة لنقل الركاب بالاسكندرية ، ولايغير من ذلك تمسك
شركة الشرق للتأمين بالتقدم الثلاثى أن كان له وجه ١٠

(ملف ٢١٥/٢/٣٢ — جلسة ١٩٦٦/١/١٢)

قاعدة رقم (٥٤٨)

المبدأ :

عدم جواز الدفع بالتقدم بين المصالح العامة فيما يثور بينها
من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض — حكم المادة ٥٠ من القسم
الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات لايفر من هذا النظر —
سريان احكام التقدم الواردة بالقانون المدنى في العلاقة بين الجهات
الحكومية وشركات القطاع العام .

ملخص الفتوى :

طلبت بعض الجهات الحكومية والهيئات العامة مصلحة الضرائب
برد بعض الضرائب الجمركية والرسوم الاخرى المدفوعة منها الى
المصلحة دون وجه حق وذلك بعد انقضاء مدة التقدم الثلاثى . وقد
سبق استطلاع رأى ادارة الفتوى للمصالح العامة بالاسكندرية عن
مدى انطباق القواعد الخاصة بالتقدم في علاقات المديونية بين الجهات
الحكومية فيما بينها وكذلك فيما بين هذه الجهات والهيئات العامة وذلك
بمناسبة مطالبة الجهات المذكورة باسترداد ما دفعته دون وجه حق بعد
مضى مدة التقدم وما اثارته تلك المطالبة من خلاف في هذا الصدد ،

وقد ذهبت الادارة المذكورة الى أن الدعوى كوسيلة للمطالبة بالخحق مستبعدة في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة وذلك بالتطبيق لنص المادة ٤٧ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة المعدل بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٦٩ والتي تقتضى باختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بإبداء الرأى في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات وبين المصالح العامة أو بين الهيئات العامة أو بين المؤسسات العامة أو بين الهيئات المحلية أو بين هذه الجهات وبعضها البعض ، ويكون رأى الجمعية في هذه المنازعات ملزماً للجانبين .

وإنه لما كان التقادم لايلحق الا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تمت الدعوى سقطت الدعوى ولايكون للدائن بعد ذلك أن يلجأ الى طلب الحماية القانونية ولكن الحق يبقى دون دعوى تحميه ومقتضى ذلك في خصوص حقوق المصالح العامة قبل بعضها - تلك الحقوق التي لاتحميها دعوى على نحو ما سلف - عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يكون بينها من خلاف - حول حقوق بعضها قبل البعض ، فمن ثم رأت ادارة الفتوى المذكورة انه يمتنع على مصلحة الجمارك التمسك بالتقادم فيما يتعلق بالمطالبات الموجهة اليها من الجهات الحكومية والهيئات العامة لاسترداد ما دفعته دون وجه حق . وتبدى مصلحة الجمارك أن أحكام التقادم تسرى على القطاع العام واستشهدت في ذلك بفتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلسة ١٠/٩/١٩٦٨ وانه بالنسبة الى التقادم فيما بين الجهات الحكومية بعضها البعض أو بينها وبين الهيئات العامة فإن حالة المنازعات التي تنشأ بين هذه الجهات الى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة يقصد به نقل الاختصاص بهذه المنازعات من القضاء الى الجمعية ، وبذلك فإن النزاع ينتقل بما قرر له القانون من دفوع ومنها التقادم ، وأن الأخذ بالرأى المنتهى الى عدم سريان أحكام التقادم بين الجهات الحكومية بعضها البعض وإطلاق حق المصالح في استرداد ما دفعته الى مصلحة الجمارك غير حق من شأنه ارتباك العمليات الحسابية ويؤدى الى صعوبة مراجعة وتتبع المبالغ المطالب بها بالإضافة الى أن مصلحة الجمارك تحصل

بعض الرسوم لحساب جهات أخرى كرسوم البلدية وتتم تسوية هذا الرسم لحساب البلدية ، ومن ثم ترى المصلحة عدم الأخذ بهذا الرأي والتمسك بأحكام التقادم المنصوص عليها في القانون المدني فيما بين الجهات الحكومية .

ومن حيث انه يبين من الوقائع المساقة على النحو المتقدم أن مصلحة الجمارك تعترض على عدم أعمال أحكام التقادم فيما بين المصالح العامة والهيئات العامة بعضها بعضا بمقوله أن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى ارتباط العمليات الحسابية ومستنده إلى أن التقادم لا يقتصر على الدعوى بوصفها وسيلة حماية الحق بل يتناول الحق ذاته في حين أنها لم تنازع في وجود التزام طبيعي في ذمتها قبل المصالح العامة الأخرى بعد مضي مدة التقادم .

وحيث أن الدعوى — باعتبارها الوسيلة للمطالبة بالحق — مستبعدة في نطاق القانون العام في صدد العلاقة بين المصالح العامة تطبيقاً لنص المادة ٤٧ من قانون تنظيم مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ والتي تقضى باختصاص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بإبداء الرأي في المنازعات التي تنشأ بين الوزارات أو بين المصالح العامة أو بين الوزارات والمصالح العامة والهيئات العامة أو بين هذه الجهات .

ومن حيث أن التقادم لا يلحق إلا الدعوى باعتبارها وسيلة صاحب الحق في اقتضاء حقه عن طريق القضاء ومتى تم التقادم سقطت الدعوى ولم يكن للدائن بعد ذلك أن يلجأ إلى طلب الحماية القانونية ويبقى الحق دون دعوى تحميه ومقتضى ذلك في خصوص المصالح العامة قبل بعضها البعض ، تلك الحقوق التي لا تحميها دعوى كما سلف القول — مقتضى ذلك عدم جواز الدفع بالتقادم بين هذه المصالح فيما يثور بينها من خلاف حول حقوق بعضها قبل البعض ، وعلى هذا استقر افتاء الجمعية العمومية .

ومن حيث انه بالنسبة إلى مدى سريان أحكام التقادم في خصوص

العلاقة بين الوزارات والمصالح العامة وبين شركات القطاع العام ،
فانه سبق للجمعية العمومية أن ذهبت الى أن مناط أعمال أحكام التقادم
هو قيام علاقة المديونية دون نظر الى اطراف هذه العلاقة فقد تقوم
العلاقة بين الدولة من جهة والفرد من جهة أخرى وقد تقوم العلاقة
بين الدولة من جهة وبين احد الاشخاص الاعتبارية الاخرى من جهة
ثانية ، واذا كانت شركات القطاع العام تسرى عليها في مباشرة نشاطها
أحكام القانون الخاص ، شأنها في ذلك شأن شركات القطاع الخاص ،
فان أحكام القانون الخاص في شأن معاملاتها هي التي تحكم علاقتها
بالغير أو بالجهات الحكومية وذلك فيما عدا ما استثنى منها بنص صريح .
وطالما نشأت علاقة المديونية فان انقضاء تلك العلاقة يخضع للقواعد
المقررة في انقضاء الالتزام ومن بين تلك القواعد قواعد التقادم .

ومن حيث أن شركات القطاع العام تخضع في معاملاتها مع الدولة
لكل القواعد القانونية المتعلقة باستحقاق الرسوم الجمركية وبطريق
الوفاء بها ، فمن ثم فان القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات
القطاع العام في علاقتها بالدولة .

اما بالنسبة الى مانصت عليه المادة ٥٠ من القسم الثاني من
اللائحة المالية للميزانية والحسابات من أن « الماهيات التي لم يطالب
بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » فالظاهر انها
اقتبست من نصوص القانون المدني مدة التقادم الخمس ، الا انها
قررت في ذات الوقت انه بمجرد انقضاء المدة تصبح الماهيات حقا
مكتسبا للحكومة ، فنفدت بذلك تخلف أى التزام طبيعي في ذمة الدولة
وافترقت بذلك عن الاحكام الواردة في القانون المدني والتي تقضى بانه
وأن كان يترتب على التقادم انقضاء الالتزام دون الوفاء به ، الا انه
يخلف عنه في ذمة المدين التزام طبيعي (مادة ٣٨٦) وانه لا يجوز
للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء
على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة
فيه ولو لم يتمسك به المدين (م ٣٨٧) . وفرد ذلك بحسب النظرية
المدنية الى أن التقادم ليس سببا حقيقيا من اسباب براءة الذمة بل
مجرد وسيلة لقطع حق المطالبة به لوضع حد للمنازعات اذ يصعب اثبات

العلاقات القانونية التي يطول امدها بغير مقتضى وينبغي أن يبادر كل دائن الى استيفاء حقه ومن ثم يظل الالتزام بعد فوات مدة التقادم التزاما مدنيا الى ان يدفع بتقادمه ، وينقضى اذا تم التمسك بالتقادم ولكن يتخلف عنه التزام طبيعي في ذمة المدين ، لذلك ينبغي ان يتمسك به ذوو الشأن ولا يجوز للمحكمة ان تقضى به من تلقاء نفسها ، هذا بينما الاعتبارات التي يقوم عليها نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات هي اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية — وهي في الاصل سبوية — للمفاجآت والاضطراب ومن ثم فان القاعدة التي قررتها هي قاعدة تنظيمية عامة يتعين على وزارات الحكومة ومصالحها التزامها وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية واجبة التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ، ومن بينها تلك اللائحة . ومن هذا يظهر الفرق واضحا بين الاحكام المدنية الخاصة بالتقادم وبين حكم المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ومن ثم فانه لايجوز التمسك بحكم هذه المادة للقول بجواز التمسك بالتقادم بين الحكومة والهيئات العامة وعدم تخلف أى التزام طبيعي في خصوص حقوق المصالح والهيئات العامة قبل بعضها البعض .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى الآتى :

أولا — عدم سريان التقادم بين الوزارات والمصالح والهيئات العامة في خصوص حقوق كل منها قبل الاخرى .

ثانيا — سريان أحكام التقادم الواردة في القانون المدنى في العلاقة بين الجهات الحكومية وشركات القطاع العام .

ثالثا — بالنسبة الى الرسوم التي حصلتها مصلحة الجمارك لحساب مصالح حكومية اخرى دون وجه حق فانه يمكن للجهات الحكومية التي تطالب برد هذه الرسوم ان توجه مطالباتها المباشرة الى المصالح الاخرى دون مصلحة الجمارك التي اقتضت مهمتها على الجباية لصالح غيرها .

قاعدة رقم (٥٤٩)

المبدأ :

المنازعات التي تنشأ بين الجهات العامة تفصل فيها الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برأى ملزم — اثر ذلك — لامجال التمسك بالتقادم فيما بين الجهات الادارية — اساس ذلك — ان المشرع اذ خص الجمعية العمومية بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الجهات العامة فانه قد استبعد الدعوى كوسيلة لحماية الحق الذي لايلحقه التقادم .

ملخص الفتوى :

ولما كان المشرع قد خص الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بموجب الفقرة (د) من المادة ٦٦ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بالفصل في المنازعات التي تنشأ فيما بين الجهات العامة برأى ملزم وكان قد استبعد بذلك الدعوى كوسيلة لحماية الحق فيما بين تلك الجهات واذ يلحق التقادم الدعوى دون أصل الحق الذي يبقى رغم التقادم بغير دعوى تحميه فانه لا يكون هناك مجال للتمسك بالتقادم فيما بين الجهات الادارية وبالتالي لايقبل الدفع بالتقادم الذي أبدته هيئة كهرياء مصر لدرء مطالبة هيئة الاتصالات بالتعويض .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع الى الزام هيئة كهرياء مصر بأن تؤدي الى هيئة الاتصالات السلوكية واللاسلكية مبلغ ٢٠ جنيها و ٦٠٥ مليما كتعويض .

(ملف ٩٠٧/٢/٣٢ — جلسة ١٩٨٢/٣/٢)

قاعدة رقم (٥٥٠)

المبدأ :

شركات القطاع العام ليست من اشخاص القانون العام بل من اشخاص القانون الخاص — سريان القواعد الخاصة بالتقادم على شركات القطاع العام في علاقتها بالحكومة — انقطاع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم باتخاذ أى إجراء مما نص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم — تسليم طلب رد ما دفع بغير وجهحق الى المصلحة باليد أو بالبريد العادى أو بالبريد المسجل يقوم مقام ارساله بكتاب موصى عليه بعلم الوصول متى ثبت بوجه قاطع وصول هذا الطلب فعلا الى المصلحة في تاريخ معين — أساس ذلك •

ملخص الفتوى :

أن المادة ٣١ من قرار رئيس الجمهورية العربية المتحدة بالقانون رقم ٧٠ لسنة ١٩٦٤ بشأن رسوم التوثيق والشهر تنص على أن «يسقط الحق في استرداد مايتحصل من الرسوم بغير وجه حق بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ الدفع » •

وتنص المادة ٣٨٣ من القانون المدنى على أن « ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى الى محكمة غير مختصة وبالتنبية وبالحجز وبالمطلب الذى يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو في توزيع وبأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه اثناء السير في احدى الدعاوى » •

وتنص المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم على أن « يعتبر تنبيهها قاطعا للتقادم أورداد الضرائب والرسوم واعلانات المطالبة والاضطارات اذا سلم أحدها الى الممول أو من ينوب عنه قانونا أو أرسل اليه بكتاب موصى عليه مع علم الوصول •

ويعتبر كذلك رد ما دفع بغير وجه حق اذا أرسله الممول الى الجهة المختصة بكتاب موصى عليه مع علم الوصول » .

ومن حيث أن مناط أعمال أحكام التقادم هو قيام علاقة المديونية دون نظر الى أطراف هذه العلاقة فقد تقوم تلك العلاقة بين السدولة من جهة والفرد من جهة أخرى وقد تقوم تلك العلاقة بين الدولة مبن جهة وبين أحد الأشخاص الاعتبارية الأخرى من جهة أخرى .

وإذا كانت شركات القطاع العام تسرى عليها في مباشرة نشاطها أحكام القانون الخاص شأنها في ذلك شأن شركات القطاع الخاص فإن أحكام القانون الخاص في شأن معاملاتها هي التي تحكم علاقاتها بالغير أو بالجهات الحكومية وذلك فيما عدا ما استثنى منها بنص صريح وطالما نشأت علاقة المديونية فإن انقضاء تلك العلاقة يخضع للقواعد المقررة في انقضاء الالتزام ومن بين تلك القواعد قواعد التقادم المسقط للحقوق اذ ليس في قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ مايستثنيها من هذه القواعد .

ومن حيث أن شركات القطاع العام تخضع في معاملاتها المالية مع الدولة لكل القواعد القانونية المتعلقة باستحقاق الرسوم الجمركية وبطرق الوفاء بها وعلى ذلك فإن القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام في علاقتها بالدولة .

ومن حيث أن الغرض من اشتراط الطلب الذي يرسله الممول الى الجهة المختصة أن يكون بكتاب موصى عليه بعلم الوصول لقطع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم المدفوعة بغير وجه حق هو ضمان وصول هذا الطلب الى الجهة ذات الشأن في تاريخ معين وعلى وجه لا يطيل الجدل وإعلان تمسك الدائن بحقه وتنبيه الجهة ذات الشأن الى ذلك وهذا الأثر يتحقق طالما يثبت على وجه قاطع وصول الطلب الى الجهة المختصة في تاريخ محدد فيقوم مقام الخطاب الموصى عليه بعلم الوصول أى طلب سلم للجهة المختصة باليد أو أرسل اليها بالبريد العادي أو بالبريد المسجل أو بأية وسيلة أخرى تحقق الغاية من الطلب متى ثبت

وصول الطلب المذكور الى الجهة المختصة في تاريخ معين ذلك أن فكرة الخطاب الموصى عليه مع علم الوصول ليست سوى وسيلة من وسائل اثبات تحقق وصول الطلب الى المدين منعا لكل منازعة قد تنشأ في هذا الضدد وحتى يكون تحت يد الدائن دليل تقديم الطلب في تاريخ معين ، فاذا ما ثبت أن المظالبة وصلت للجهة المختصة في تاريخ محدد بأى وسيلة من الوسائل تحقق الاثر الخاص بقطع التقادم لتحقيق موجهه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القواعد الخاصة بالتقادم تسرى على شركات القطاع العام في علاقتها بالحكومة .

ويقطع التقادم بالنسبة للضرائب والرسوم اتخاذ أى اجراء مما نص عليه في المادة الثالثة من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم ، ويقوم تسليم طلب رد ما دفع بغير حق الى المصلحة المختصة باليد أو بالبريد العادى أو البريد المسجل مقام ارساله بكتاب موصى عليه بنعلم الوصول متى ثبت بوجه قاطع وصول هذا الطلب فعلا الى المصلحة في تاريخ معين .

الفصل الثاني

تقديم ديون الحكومة قبل الغير

أولا : الغلط في الواقع والغلط في القانون :

قاعدة رقم (٥٥١)

المبدأ :

التقادم المسقط لحق الحكومة في استرداد ما دفع من مرتبات بغير وجه حق — هو التقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني — بدء هذا التقادم — يكون من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد ، وهو يوم ينقش الغلط الذي شاب صحة الوفاء — متى ينقش الغلط في الواقع ومتى ينقش الغلط في القانون — من تاريخ العلم بالواقع الصحيح في الاول ومن تاريخ العلم بالوضع الصحيح للقاعدة القانونية التي أدى الجهل بها الى الغلط في الوفاء في الثاني — قاعدة افتراض العلم بالقانون في هذا الصدد — لا محل لها لأنها تتعارض مع ماقره التشريع المدني في موضوع ما دفع بغير حق تعارضاً بينا •

ملخص الفتوى :

ثار خلاف بين ديوانى المحاسبة والموظفين حول تحديد اجل التقادم المسقط لحق الحكومة في استرداد ما صرف من مبالغ غير مستحقة لبعض المهندسين بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ برفع القيد الخاص بتثبيت اعانة غلاء المعيشة ورفع فئاتها، وقد عرض هذا الخلاف على الجمعية العمومية للتقسيم الاستثنائي بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فارت أن الحق في استرداد هذه المبالغ يخضع للتقادم المنصوص عليه في المادة ١٨٧

من القانون المدني والتي تقضى بسقوط الحق في استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد ، أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق أى المدتين أقصر ، وأن تاريخ علم الحكومة بحقها في استرداد المبالغ المذكورة ، يتحدد بتاريخ تبليغ الوزارات والمصالح بكتاب ديوان الموظفين الدورى رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذى تضمن التفسير الصحيح لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، وعلى مقتضى هذا التفسير ظهر حق الحكومة في استرداد هذه المبالغ . ولما كان الكتاب المشار اليه قد أبلغ للوزارات والمصالح في شهر يولية سنة ١٩٥٩ ، كما أن المبالغ المشار اليها قد تم صرفها في الفترة اللاحقة على أول مارس سنة ١٩٥٠ تاريخ تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم تكون كلتا المدتين المحددتين في المادة ١٨٧ من القانون المدني لتقدم الحق في استرداد مادفع بغير حق لم تنقضى بعد ، مما يتعين معه تحصيل هذه الفروق ممن حصل عليها بغير حق .

ويرى ديوان الموظفين انه لما كان سبب بطلان الوفاء بهذه المبالغ هو الغلط في تطبيق قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ وهو من قبيل الغلط في القانون .

ولما كان الاصل هو افتراض العلم بالقانون فانه يتعين في هذه الحالة اتخاذ تاريخ واقعة الوفاء الباطل تاريخاً للعلم بالحق في الاسترداد ، وبذلك يبدأ اجل التقدم الثلاثى المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني بالنسبة لاسترداد المبالغ آتفة الذكر من تاريخ الدفع لان من المفروض أن الحكومة كانت تعلم في هذا التاريخ بحكم القانون وبذلك تكون وقت دفع غير المستحق على علمائها توفى بالتزام غير ملزمة به قانوناً .

وقد أعيد عرض هذا الموضوع على الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من فبراير سنة ١٩٦١ فاستبان لها أن المقرر قانوناً في شأن استرداد مادفع نتيجة غلط ، أن من دفع غير المستحق يحق له المطالبة باسترداد مادفعه ، ولو كان الغلط

الذى وقع فيه غلطا فى القانون • ذلك أن الغلط الذى يشوب هذا الوفاء فيجعله قابلا للاسترداد هو غلط يعيب الإرادة بشروط المعروفة فى القانون المدنى — وقد نصت المادة ١٢٢ من القانون المدنى صراحة على أن الغلط فى القانون كالغلط فى الواقع يشوب صحة الإرادة ويجعل العقد الذى بنى عليها قابلا للإبطال •

هذا هو المفهوم القانونى الصحيح للغلط الذى يخول من وقعه فيه حق استرداد مادفعه بغير حق •

فإذا جاء المشرع بعد ذلك ونص فى المادة ١٨٧ من القانون المدنى على أن الميعاد الذى يبدأ منه التقادم الثلاثى هو « اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد » فإن هذا اليوم — فى خصوص الاسترداد المؤسس على الغلط فى الوفاء — هو يوم ينقشع الغلط الذى شاب صحة الوفاء • فإذا كان الغلط الذى شاب الوفاء غلطا فى الواقع بدأ التقادم الثلاثى من تاريخ انقشاع هذا الغلط أى من تاريخ العلم بالواقع الصحيح ، وإذا كان الغلط الذى شاب الوفاء غلطا فى القانون بدأ انقشاعه وذلك يستتبع بدء التقادم الثلاثى — من تاريخ العلم بالوضع الصحيح للقاعدة القانونية التى أدى الجهل الى الغلط فى الوفاء •

وأعمال وجهة النظر التى رآها الديوان فى كتابه المشار اليه يفيض الى امتناع استرداد مايوفى بغير حق اطلاقا متى كان الوفاء مبنيا على غلط فى القانون • ذلك لأن المادة ١٨١ من القانون المدنى تنص فى فقرتها الثانية على أنه « لا محل للرد اذا كان من قام بالوفاء يعلم أنه غير ملزم بما دفعه » ومقتضى هذا النص أن حق الاسترداد يسقط متى كان الموفى يعلم بأنه يوفى مالىس ملزما ولو اعملت قاعدة افتراض العلم بالقانون فى هذا الصدد على نحو ما يرى الديوان اعتبر من يوفى بسبب خطأ فى القانون عالما بأنه يوفى مالىس ملزما به ، ومن ثم يمتنع عليه استرداد مايوفى بغير حق اطلاقا ، وغنى عن البيان أن هذا الحكم يتعارض والاصل الذى أقره التشريع المدنى فى موضوع مادفع بغير حق تعارضا بينا •

ويخلص مما تقدم أن ما انتهت اليه الجمعية العمومية في فتواها الصادرة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ في خصوص الاعتداد بالعلم الحقيقي والفعلي ، لتحديد بداية التقادم القصير المسقط لحق الحكومة في استرداد مادفعه بغير حق ، هو التطبيق الصحيح لمكـم القانون ، لانه في هذا التاريخ وحده دون غيره يتحقق العلم الذي تصبح فيه الحكومة على بينة من أمرها ، فتستطيع أن تتدبر موقفها في استرداد مادفعته من مبالغ غير مستحقة عليها .

لهذا انتهى رأى الجمعية الى أن المعول عليه في تحديد بداية التقادم القصير المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني ؛ هو تاريخ العلم الحقيقي الفعلي بالحق في الاسترداد ، والى تأييد فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ فيما انتهت اليه من وجوب استرداد ما صرف لبعض مهندسي الحكومة من مبالغ غير مستحقة بالمخالفة لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ الخاص باعانة غلاء المعيشة .

(فتوى ٢١٤ في ١٩٦١/٢/٧)

ثانيا : التقادم بمضى ثلاث سنوات :

قاعدة رقم (٥٥٢)

المبدأ :

استرداد المبالغ المنصرفة زيادة عن النسب المقررة بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالاجور الاضافية — سقوطه بمضى ٣ سنوات من تاريخ علم الادارة .

ملخص الفتوى :

أن تقادم الحق في المطالبة باسترداد المبالغ المنصرفة زيادة عن النسب المقررة بالقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالاجور الاضافية، يخضع لحكم المادة ١٨٧ من القانون المدني التي تنص على أن « تسقط

دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى نشأ فيه هذا الحق » ومن ثم فان تقادم الحق فى المطالبة بهذه المبالغ ييسقط بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم اللجنة بحقتها فى الاسترداد وهو تاريخ ابلاغها بهذه الفتوى وخمس عشرة سنة من تاريخ نشوء هذا الحق وهو تاريخ تطبيق القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه فى جميع الاحوال .

(فتوى ١٢٤ فى ١٠/١٢/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٥٥٣)

المبدأ :

استرداد ما دفع بغير وجه حق — نص المادة ١٨٧ من القانون المدنى على سقوط الحق فى الاسترداد بانقضاء ثلاث سنوات على علم الدافع بحقه فى الاسترداد — احالة الجهة الادارية الامر الى النيابة الادارية للتحقيق ثم لليونان الموظفين لاستطلاع الرأى فى جواز الاسترداد — بدء سريان التقادم من تاريخ علم الجهة الادارية بحقتها فى الاسترداد بناء على فتوى الديوان .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ١٨٧ من القانون المدنى على أن « تسقط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وتسقط الدعوى كذلك فى جميع الاحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق » وظاهر من هذا النص أن المشرع اعتد فى تصديق ببدء سريان التقادم الثلاثى يعلم دافع غير المستحق بحقه فى الاسترداد ، وعلى ذلك فالمعلم يتأكد علم الدافع بحقه فى الاسترداد لا يبدأ سريان هذا التقادم .

ويستفاد من وقائع الموضوع أن النيابة الادارية لوزارة التربية والتعليم لم تنته الا في ١٣/١٢/١٩٥٨ من التحقيق في موضوع صرف المكافآت خطأ وتركت للوزارة عرض موضوع استحقاق هيئة التدريس بقسم الادلاء والتراجمة للمكافآت الممتازة من عدمه على جهة الفتوى فاستطلعت الوزارة رأى ديوان الموظفين في شأن المطالبة ببرد المبالغ التي استولى عليها بدون وجه حق من عملوا بهذا القسم ، فأفناد الديوان في ١٥ من يولية سنة ١٩٥٩ بأنه لا محل للمطالبة وفي ٢١ من يونية سنة ١٩٦٠ ورد الى الوزارة كتاب الديوان يفيد عدوله عن الرأى السابق بتبليغه وانه يجوز المطالبة بالفروق .

ولما سبق فانه لا يمكن القول بأن وزارة التربية والتعليم كانت تعلم بحقتها في الاسترداد الا من تاريخ وصول كتاب ديوان الموظفين الاخير اليها في ٢١ من يونية سنة ١٩٦٠ ، ذلك انه حتى هذا التاريخ لم يكن الامر قد استقر بشأن جواز المطالبة ببرد هذه الفروق ومن ثم فمن هذا التاريخ وحده يمكن القول بأن الوزارة قد علمت بحقتها في الاسترداد ، ولا يبدأ التقادم الثلاثي في مواجهتها الا من هذا التاريخ . فاذا كانت الوزارة قد لجأت الى تحصيل الفروق قبل تمام السنوات الثلاث التالية لهذا التاريخ فان هذه الفروق لا تكون قد سقطت بالتقادم الثلاثي .

لهذا انتهى الرأى الى جواز استرداد الفروق بين المكافآت التي صرفت لهؤلاء المدرسين بدون وجه حق والمكافآت التي يستحقونها .

(غتوى ٩٥٢ في ١٩٦٣/٨/٢١)

قاعدة رقم (٥٥٤)

المبدأ :

موظف — تقادم — القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاشي ثلاثة أشهر عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش — انشا حقا جديدا لا يفيد منه الا وريثة من يكون

بالخدمة عند نفاذه — سقوط دعوى استرداد مادفع للدولة بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من تاريخ علم جهة الادارة بحقها في الاسترداد أو خمس عشرة سنة من يوم نشوء هذا الحق — أساس ذلك من نص المادة ١٨٧ من القانون المدني — انقطاع هذا التقادم في الاحوال التي يجيزها القانون •

ملخص الفتوى :

أن القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ في شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة أشهر عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش قد أنشأ حقاً جديداً لم يكن مقرراً من قبل وهو استحقاق ورثة أجسد العاملين بقوانين المعاشات المشار إليها في ديباجته عند وفاته وهو بالخدمة صرف صافي مرتبه أو الاجر الشهري الذي كان يصرف له بافترض عدم وفاته وذلك عن الشهر الذي حدثت فيه الوفاة والشهرين التاليين له وفي المواعيد المقررة لصرف المرتبات أو الاجور ولا يستفيد من هذا الحكم الجديد الا ورثة من يكون بالخدمة عند نفاذ القانون المذكور من أول يناير سنة ١٩٦٢ •

وعلى ذلك فان ماصرف لورثة السيد ٠٠٠٠ يكون قد صرف لهم على خلاف أحكام القانون ويحق للجهة الادارية استرداده مالم يكن حقها في الاسترداد قد سقط بالتقادم •

وتطبيقاً للمادة ١٨٧ من القانون المدني التي تقضى بسقوط دعوى استرداد مادفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد وتسقط الدعوى كذلك في جميع الاجوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي نشأ فيه هذا الحق ، فان الاسترداد يسقط بالتقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة المذكورة ما لم تكن هناك مطالبة قاطعة للتقادم •

(فتوى ١٠٦٣ في ١٦/١٠/١٩٦٦)

قاعدة رقم (٥٥٥)

المبدأ :

صرف بعض البالغ دون وجه حق عند تطبيق قواعد اعانة غلاء المعيشة على المهندسين — جواز استردادها خلال ثلاث سنوات من اليوم الذي علمت فيه الحكومة بحقها في الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق أى الحدين أقصر — عدم تطبيق التقادم الخمسى في هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ برفع القيد الخاص بتثبيت اعانة غلاء المعيشة وزيادة فئاتها ، ينص في فقرته الرابعة على أن « يخصم من مرتب التخصص أو التفرغ أو أي مرتب مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا ملابس الضباط ، قيمة الزيادة التي يحصل عليها الموظف في الاعانة ، ويسرى هذا الحكم على مرتب التفتيش ومرتب الانتقال الثابت فيما لايزيد على نصف المرتب » ومقتضى هذا النص أن مقدار المبلغ الواجب خصمه من بدل التخصص يتحدد بقيمة الفرق بين ما يحصل عليه الموظف من زيادة في اعانة غلاء المعيشة نتيجة لما تضمنه قرار مجلس الوزراء المشار اليه ، من مزايا جديدة سواء ماتعلق منها برفع فئات هذه الاعانة أو إلغاء قيد التثبيت ، وبين ماكان يحصل عليه فعلا من هذه الاعانة قبل تنفيذ هذا القرار في أول مارس سنة ١٩٥٠ . وعلى ذلك فان ماصرف لبعض المهندسين ، بالمخالفة لهذه القاعدة ، يكون قد تم صرفه بدون وجه حق ويجب استرداده ، وذلك عملا بفتوى الجمعية العمومية الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٣ من يناير سنة ١٩٦٠ ، ذلك أن صرف هذه البالغ تم على خلاف حكم القانون ، ولم يصاحبه تغيير في مركز الموظف أو زيادة في مسؤولياته وتبعاته ، بل ظلت تبعاته على ماكانت عليه قبل تنفيذ قرار مجلس الوزراء تنفيذا خاطئا على النحو المتقدم ذكره ، مما يرتب في ذمة الموظف التزاما برد ماحصل

عليه من هذه المبالغ بغير حق ، تطبيقاً للمادة ١٨١ من القانون المدني التي تقتضى بأن كل من تسلم على سبيل الوفاء ماليس مستحقاً له وجب عليه رده .

وفيما يتعلق بتحديد أجل التقادم المسقط للحق في استرداد هذه المبالغ ، فإن من المسلم أن ديون الدولة قبل الغير تسقط بمدد التقادم المادية المنصوص عليها في القانون المدني ، وعلى مقتضى ذلك فإن حق الحكومة في استرداد ماحصل عليه المهندسون المشار اليهم من مبالغ دون وجه حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذى ينشأ فيه هذا الحق ، أى المدتين أقصر ، وذلك تطبيقاً لنص المادة ١٨٧ من القانون المدني ..

والقول بأن حق الحكومة في استرداد هذه المبالغ يتقادم بانقضاء خمس سنوات تطبيقاً لنص الفقرة الاولى من المادة ٣٧٥ من القانون المدني استناداً الى أن هذا الحق هو من الحقوق الدورية المتجددة التي يعينها النص المذكور فضلاً عن أن المادة ٥٠ من لائحة الميزانية والحسابات — هذا القول مردود بأن الماهيا والاجور والمعاشات التي اخضعها المادة ٣٧٥ من القانون المدني للتقادم الخمسى ، هي حقوق دورية متجددة ، بمعنى انها تستحق في مواعيد متتالية وأن ما يؤدى منها في موعده لا ينتقض من اصله ، كما انها حقوق نشأت عن تصرفات قانونية ، أى عن أعمال ادارية وثبت لها وصف الماهية أو الاجر بالنظر الى المدين بها ، فضلاً عن صاحب الحق فيها . وهذه الاعتبارات منفتحة تماماً بالنسبة الى المبالغ المطلوبة استردادها ، فهي ليست من المبالغ التي تستحق بصفة دورية متجددة ، كما أن الالتزام بردها نشأ عن عمل مادى يتمثل في واقعة الوفاء الباطل ، وهي الواقعة التي ترتب عليها اثره الموظف بلا سبب وإفتقار الحكومة ، ولذلك أخضع القانون المدني هذا الالتزام للتقادم القصير المنصوص عليه في المادة ١٨٧ جرياً على عادته من انشاء تقادم قصير لكل التزام لا ينشأ عن ارادة صاحبه ، كما هو الحال في المسؤولية التقصيرية ودعوى الإنزاع بلا سبب ودعوى

الفضالة ومتى كان الامر كذلك فلا يكون ثمة وجه لاقحام المادة ٣٧٥ من القانون المدني في مجال تحديد مدة التقادم المسقط لحق الحكومة في استرداد مبالغ لموظفيها من مبالغ غير مستحقة ولا المادة ٥٠ من لائحة الميزانية والحسابات والتي اقتصرت على تنظيم تقادم حقوق الموظفين في ماهيتهم قبل الحكومة ولم تتعرض لحقوق الحكومة قبل موظفيها ، مما يتعين معه عدم التعويل عليها في صدد تنظيم تقادم حقوق الحكومة قبل موظفيها .

وينبغي على ماسبق أن حق الحكومة في استرداد ماحصل عليه المهندسون المشار اليهم من مبالغ دون حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علمت فيه بحقها في الاسترداد أو بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق أى المدتين أقصر ، ولما كان تاريخ علم الحكومة بحقها في استرداد المبالغ المذكورة يتحدد بتاريخ تبليغ الوزارات والمصالح المختلفة بكتاب ديوان الموظفين الدوري رقم ١٨ لسنة ١٩٥٩ الذي تضمن التفسير الصحيح لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، وعلى مقتضى هذا التفسير ظهر حق الحكومة في استرداد هذه المبالغ .

ومن حيث أن هذا الكتاب ابلغ للوزارات والمصالح في شهر يولية سنة ١٩٥٩ كما أن المبالغ المشار اليها قد تم صرفها في الفترة اللاحقة على أول مارس سنة ١٩٥٠ تاريخ تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ ، ومن ثم تكون كلتا المدتين المحددتين في المادة ١٨٧ من القانون المدني لتقادم الحق في استرداد مبالغ غير حق لم تنقص بعد . مما يتعين معه تحصيل هذه الفروق ممن حصل عليها بغير حق .

لهذا انتهى الرأي الى وجوب استرداد ماصرف للمهندسين المشار اليهم من مبالغ لا يستحقونها ، بالمخالفة لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ الخاص باعانة غلاء المعيشة .

(متوى ٤ في ١/٢/ ١٩٦١)

قاعدة رقم (٥٥٦)

المبدأ :

حق الجهة الادارية في استرداد ما قامت بإدائه الى الموظف بغير حق كعانة غلاء المعيشة - يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من يوم علم الجهة الادارية بحقها في الاسترداد .

ملخص الحكم :

أن الجامع الأزهر قد ادى الى الطاعن اعانة غلاء عن المكافأة بناء على اعتقاده الخاطيء . بأن تلك الاعانة مستحقة له فحقه في استرداد مادفع منها بغير حق يسقط بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه بحقه في الاسترداد وفقا للحكم الوارد في صدر المادة ١٨٧ من القانون المدنى لان حقه في الاسترداد انما نشأ عن واقعة قانونية هي واقعة الوفاء الحاصل منه للمدعى في المدة من أول سبتمبر سنة ١٩٤١ الى ديسمبر سنة ١٩٥٠ والمستفاد من الاوراق انه قد دفع عن غلط في القانون حين ادى للطاعن اعانة غلاء غير مستحقة له وأن هذا الغلط لم يكتشف له الا عندما تلقى اعتراض ديوان المحاسبة في ١٨ من سبتمبر سنة ١٩٥٠ أو على أحسن الفروض بالنسبة اليه منذ امتناعه عن صرف اعانة الغلاء له اعتبارا من أول يناير سنة ١٩٥١ - وعلى أى حال فانه سواء حسبت مدة التقادم الثلاثى المسقط لحقه منذ التاريخ الاول أو الثانى فانها تكون قد انقضت قبل أن يقيم الجامع الأزهر دعواه الاولى أمام محكمة غير مختصة هي محكمة الاسكندرية الابتدائية في ١٤ من أكتوبر سنة ١٩٥٧ .

(طعن رقم ١٨٦٨ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

ثالثا : التقادم بمضى خمس عشرة سنة :

قاعدة رقم (٥٥٧)

المبدأ :

استرداد ما دفع بغير حق — نص المادة ١٧٨ من القانون المدني على سقوط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات — عدم ملازمة هذا الحكم في مجال روابط القانون العام — عدم سقوط حق الادارة في استرداد ما صرف بغير حق من اجور ورواتب للموظفين إلا بمضى خمسة عشر عاما .

ملخص الفتوى :

انه وان كانت المادة ١٨٧ من القانون المدني تنص على أن تمنع دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد — الا أن مجتال المحكم هذا الحكم هو روابط القانون المدني التي وضعت هذه المادة لتوجيهها . أما في مجالات القانون العام حيث تختلف ضوابط تحديد مراكز أطراف روابطه فانه وأن كان من الملائم أحيانا استعارة القواعد المدنية لتفكيك هذه الروابط إلا أن القضاء الإداري ، بوظيفته الانشائية ، يتمتع بحرية واسعة في هذا الشأن حيث يقبل أحيانا ويرفض في أحيان أخرى تطبيق أحكام القانون المدني على علاقات القانون العام حسبما يستظهره من ملازمة أو عدم ملازمة هذا التطبيق على تلك العلاقات . وقد أيدت المحكمة الإدارية العليا في حكمها الصادر في ٢ من يوليو سنة ١٩٦٠ عدم تطبيق الحكم الوارد في المادة ١٨٧ المذكورة على حق الادارة في استرداد ما صرف بغير حق من اجور أو رواتب الى الموظفين ، وقررت في هذا الشأن أن الحق في الاسترداد لا يسقط بالتقادم الا بمضى خمس عشرة سنة (الحكم الصادر في الطعن رقم ١٧٦ لسنة ٥ ق) .

ومن حيث انه بتطبيق هذا المبدأ الذي أرسته المحكمة الادارية العليا على الحالة المعروضة يبين أن حق لجنة القطن ، وهي جهة

إدارية ، في استرداد المبالغ المشار إليها لا يسقط إلا بمضى خمس عشرة سنة على تاريخ صرف هذه المبالغ .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه يجب على الموظفين المشار اليهم رد الاجور الاضافية التي صرفت اليهم زيادة عما يستحقونها ، ولا يسقط حق لجنة القطن في استرداد مبالغ هذه الاجور الا بمضى خمس عشرة سنة على تاريخ صرفها الى هؤلاء الموظفين .
(فتوى ٢٠٤٦ في ١٢/١١/١٩٦٢)

قاعدة رقم (٥٥٨)

المبدأ :

القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية — المادة السابعة من القانون تقضى بأن يؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذي يزيد على الحد الأقصى المخصوص عليه في القانون — الالتزام بالرد في هذه الحالة مصدره القانون — نتيجة ذلك عدم تقادم هذا الالتزام الا بمضى خمسة عشر عاما .

ملخص الحكم :

من حيث أن القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ بشأن الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظفون العموميون علاوة على مرتباتهم الاصلية قد نص في المادة « ١ » منه على انه « فيها عدا حالات الاعارة خارج الجمهورية لايحوز أن يزيد مجموع مايتقاضاه الموظف من اجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته أو مكافآته الاصلية لقاء الاعمال التي يقوم بها في الحكومة أو الشركات أو الهيئات أو المجالس أو اللجان والمؤسسات العامة أو الخاصة على نصف الماهية أو المكافأة الاصلية على الا يزيد ذلك على ثمانمائة جنيه سنويا » وقد عدل القانون السالف الذكر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٩ بحيث أصبح الحد الأقصى الوارد

في نص المادة ٦ هو ٣٠ ٪ من الماهية أو المكافأة الأصلية بدلا من ٥٠ ٪ على الا يزيد ذلك على خمسمائة جنيه في السنة .

ونصت المادة «٥» من القانون المشار اليه على انه « يقصد بالموظف في تطبيق أحكام هذا القانون الموظفون والمستخدمون والعمال الدائمون أو المؤقتون بالحكومة أو بالهيئات والمؤسسات العامة » .

ونصت المادة «٧» من القانون على أن « يحسب الحد الأقصى النسبة المئوية من الاجور والمرتبات والمكافآت المشار اليها في الموائد السابقة على أساس ما يستحقه الموظف في سنة ميلادية كاملة وتجرى المحاسبة حتى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، ويؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذي يزيد على الحد الأقصى » .

ونصت المادة «٨» من القانون المشار اليه على أن « كل مخالفه لأحكام المواد الاولى والثانية والثالثة يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة » . ويصدر قرار الفصل من الجهة التابع لها شاغل الوظيفة العامة ، هذا علاوة على استرداد جميع المبالغ التي صرفت بغير حق أو خصبها مما هو مستحق للموظف » .

ومن حيث أن القانون السالف الذكر جاء صريحا فيما نص عليه من عدم جواز زيادة مجموع ما يتقاضاه الموظف من اجور ومرتبات ومكافآت علاوة على ماهيته الأصلية لقاء الاعمال التي تقوم بها في الجهات التي حددها القانون على ٥٠ ٪ من هذه الماهية معدلة فيما بعد بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٥٩ الى ٣٠ ٪ ويسرى هذا الحظر بغمومه وإطلاقه على الاجور والمرتبات والمكافآت التي يتقاضاها الموظف علاوة على ماهيته الأصلية وسواء كان تقاضيه لها على أساس قيامه بأعمال اضافية مأفون له بها من الجهة التابع لها أو على أساس تعيينه في عمل آخر بغير الحصول على إذن بذلك . وما يزيد على الحد الأقصى الوارد في القانون يؤول الى الخزانة العامة مع اجراء المحاسبة في نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، وكل مخالفة للحظر الوارد في المادة «١» من القانون يعاقب مرتكبها بالفصل من الوظيفة في الجهة التي يتبعها علاوة على استرداد جميع المبالغ التي صرفت بغير حق .

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أنه لا يوجد ثمة خلاف حول عدم أحقية المطعون ضده في المبلغ الذى قبضه زيادته عن الحد الأقصى الوارد فى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ وإنما مناط الخلاف فى النص القانونى الذى يحكم هذا الموضوع وهل المدة مدة سقوط أم مدة تقادم وما نوع هذا التقادم .

ومن حيث أن القضاء الإدارى لا يلتزم بتطبيق النصوص المبينة فى التقادم أيا كان مجال تطبيقها إلا اذا وجد نص خاص بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع روابط القانون العام وقد اتجه الفقه الإدارى فى فرنسا هذا الاتجاه ففرق بين ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير وبين ديون الغير قبلها وانتهى الى أن الأولى تسقط بالمدد ، المعتادة « طبقا للنصوص المدنية » وأن الثانية تسقط بمضى سنوات بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص « أن لم ينص قانون آخر على السقوط بمدة أقصر » حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ فى الطعن رقم ١٦١٧ لسنة ٢ ق « — ومن مؤدى ذلك أن ديون الدولة المستحقة لها قبل الغير تسقط بالمدد المنصوص عليها فى القانون المدنى .

ومن حيث أن مصدر الالتزام برد مايزيد على الحد الأقصى الوارد فى القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٥٧ هو القانون المذكور ذاته ، وآية ذلك أن الأصل هو استحقاق الموظف لأجره مقابل عمله ولو كان يعمل فى جهتين كما أن الاستفادة من المادة ٧ من القانون فيما نصت عليه من أن تجرى المحاسبة فى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ويؤول الى الخزانة العامة المبلغ الذى يزيد على الحد الأقصى — الاستفادة من ذلك أن مايسرف الى الموظف خلال السنة من اجور ومرتبات ومكافآت لقاء عمله فى الجهات التى أشار اليها القانون فى المادة « ١ » لا يلزم أن يكون منصرفا اليه بغير حق حتى يكون مصدر الالتزام دعوى استرداد مادفع بغير حق وإنما يلتزم الموظف بالرد عندما تجرى المحاسبة فى نهاية شهر ديسمبر من كل سنة ، فإذا تبين أن مااستحق من مرتبات وأجور ومكافآت خلال العام يزيد على الحد الأقصى الوارد فى القانون آلت الى الخزانة العامة الزيادة وذلك كله نفاذا لحكم المادة ٧ من

القانون فالذى حرم الموظف من استحقاق الزيادة هو نصوص القانون واذ كان مجبر الالتزام بالرد هو القانون فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مدام لا يوجد نص خاص يحدد مدة أخرى وذلك أعمالاً للقاعدة العامة الواردة في المادة ٣٧٤ من القانون المدني التي تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية :

ومن حيث أنه يبين مما تقدم أن حق الحكومة في هذه الصالة لا يتقادم إلا بخمس عشرة سنة ميلادية ومن ثم يكون القول بسقوط حقها في مدة أقصر على غير أساس واذ قضى الحكم المطعون فيه برفض الدعوى على أساس تقادم حق الحكومة في مدة أقصر يكون حكماً مخالفاً للقانون وبالتالي يتعين إلغاؤه والحكم بالزام المطعون ضده بأن يدفع للهيئة الدعية مبلغ ٣٨٢ جنيه و ١٦٦ مليم وذلك دون حاجة للبحث فيما إذا كان الميعاد المنصوص عليه في المادة ١٨٧ مدنى هو ميعاد بسقوط أو ميعاد تقادم لأن الالتزام بالرد ليس مصدره ، استرداد مادفع بغير حق كما سبق للبيان .

(طعن رقم ٩٦ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٨/٥/٧)

قاعدة رقم (٥٥٩)

المبدأ :

القرار الجمهورى رقم ٣٢٣١ لسنة ١٩٦٥ في شأن تنظيم البدلات والاجور الإضافية والمكافآت والذي حدد الحد الاقصى لهذه البدلات والاجور بمبلغ ٥٠٠ جنيها — مخالفة هذا الحد الاقصى يجيز للجهة استرداد ما صرف منها بدون وجه حق — الحق في استرداد ما يزيد على الحد الاقصى المشار اليه لا يسقط بمضى ثلاث سنوات بل يسقط بمضى خمسة عشر عاماً — أساس ذلك أن مصدر الالتزام في هذه الحالة هو القانون مباشرة ومن ثم يجب أن تكون مدة التقادم ١٥ سنة طالما أنه لا يوجد نص خاص يحدد مدة أخرى أعمالاً للقاعدة العامة الواردة في المادة ٣٧٤ من القانون المدني .

ملخص الحكم :

من حيث أن المدعى لم ينكر حصوله على مكافآت في المدة من أول يولييه سنة ١٩٦٥ الى آخر ديسمبر سنة ١٩٦٧ تزيد في مجموعها على ٥٠٠ ج بمقدار ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم وبيانها كالآتي : ٩٠ جنيها عن المدة من أول يولييه سنة ١٩٦٥ الى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ ومبلغ ١١٠ جنيها عن سنة ١٩٦٦ ومبلغ ١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم عن سنة ١٩٦٧ وذلك بالمخالفة لما نص عليه القرار الجمهوري رقم ٢٢٣١ لسنة ١٩٦٥ ولذلك يكون من حق الجهة الادارية التابع لها المدعى مطالبته برد هذا المبلغ ولها أن تستوفيه باستقطاعه من مرتبه حتى يتم سداده بالكامل .

ومن حيث انه عن الدفع الذي ابداه المدعى بسقوط حق الجهة الادارية في مطالبته بهذا المبلغ لمضى أكثر من ثلاث سنوات على استحقاقه وذلك طبقا لحكم المادة ١٨٧ من القانون المدني التي نصت على أن تسقط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد . — فان هذا الدفع مردود عليه بأن القضاء الاداري قد استقر على انه اذا كان مصدر الالتزام هو القانون وليس مصدرا غيره فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لا يوجد نص خاص يحدد مدة اخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة في المادة ٣٧٤ من القانون المدني التي تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية « — ولما كان مصدر الالتزام يرد بمبلغ ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم هو القرار الجمهوري سالف الذكر فتكون مدة تقادم هذا الالتزام خمس عشرة سنة وليست ثلاث سنوات كما ذهب الى ذلك المدعى ولما كانت مدة الخمس عشرة سنة لم تنقص ما بين — استحقاق المبلغ من أول يونيه سنة ١٩٦٥ والمطالبة به في سنة ١٩٧١ فيكون مذهب اليه المدعى على غير صحيح حكم القانون ولا يعول عليه .

ومن حيث انه وقد وضع مما سلف بيانه أن الجهة الادارية محقة

في طلبها استرداد المبالغ التي حصل عليها المدعى من مكافآت تجاوز مبلغ ٥٠٠ جنيه بما مقداره ٢١٧ جنيه و ٥٠٠ مليم وبالتالي أحقيتها في استقطاع هذا المبلغ من راتبه لذلك فإن الحكم المطعون فيه يكون قد صدر على خلاف صحيح حكم القانون ويتعين — والحالة هذه — الحكم بالغائه وبرفض دعوى المدعى مع إلزامه بالمصروفات عن الدرجتين .

(طعن رقم ٦٢٦ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٨٠/٥/١١)

قاعدة رقم (٥٦٠)

المبدأ :

مدة التقادم بالنسبة للالتزامات التي مصدرها القانون — هي خمس عشرة سنة ميلادية مالم ينص القانون على مدة أقصر — سريان هذه المدة على تقادم حق الحكومة في استرداد مكافأة منحت استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٠/٢/١١ بعد أن أصبحت غير مستحقة وفقا لاحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٣/٢/٨ .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن المكافأة منحت استنادا الى قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٠/٢/١١ وأن الذي حرم من الاحقية منها نص قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٣٣/٢/٨ ومن ثم يكون مصدر الالتزام بالرد هو القانون وليس مصدرا غيره وإذا كان مصدر الالتزام هو القانون فيجب أن تكون مدة التقادم خمس عشرة سنة مادام لا يوجد نص خاص يحدد مدة أخرى وذلك أعمالا للقاعدة العامة الواردة في القانون المدني التي تنص على ما يأتي « يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات .

وهذه المدة تسرى على كل التزام لم ينص القانون في خصوصه على مدة أخرى أقصر منها بالشروط والأوضاع التي يقررها » .

ومما يظاهر هذا الرأى القضاء السابق لهذه المحكمة فى العديد من أحكامها ، ومما اتجه اليه الفقه الادارى فى فرنسا اذ فرق بين ديون الدولة قبل الغير وبين ديون الغير قبلها وقال بأن الاولى تسقط بالمدد المعتادة طبقا لنصوص القانون المدنى . أما الثانية فتسقط بمضى أربع سنوات بمقتضى قانون خاص صدر فى هذا الخصوص . وذلك أن لم ينص القانون على السقوط بمدة أقصر .

ولما كانت علاقة الحكومة بموظفيها هى علاقة تنظيمية عامة مصدرها القوانين واللوائح وأن القضاء الادارى ليس ملزماً بتطبيق النصوص المدنية فى التقادم الا اذ وجد نص خاص يقضى بذلك أو رأى تطبيقها على وجه يتلاءم مع تلك الروابط (يراجع الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق) فاذا مارأى تطبيق قواعد القانون المدنى كانت بقواعده العامة أولى بالتطبيق فى حالة عدم النص على الحالات الخاصة لأن الاولى هى الواجبة التطبيق سواء فى مجال القانون المدنى أو القانون الادارى .

ويبين مما تقدم كله أن حق الحكومة فى هذه الحالة لايتقدم الا بخمس عشرة سنة ميلادية ومن ثم يكون القول بسقوط حقها فى مدة أقصر من غير نص قانونى يبرر ذلك على غير أساس .

(طعن رقم ٦٩٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٤/١٢/١٩)

الفصل الثالث

تقادم حقوق الغير قبل الحكومة

أولاً : تقادم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق :

قاعدة رقم (٥٦١)

المبدأ :

تقادم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق من يوم دفعها إلا إذا ظهر الحق في طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التي قامت بالتحصيل فيبدأ التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه في الرد بموجب كتاب موصى عليه — أساس ذلك نص المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم .

ملخص الفتوى :

أن الفقرة الثانية من المادة ٣٧٧ من القانون المدني تنص على أن « يتقادم بثلاث سنوات الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق ، ويبدأ سريان التقادم من يوم دفعها » ولا تغفل الأحكام السابقة بأحكام النصوص الواردة في القوانين الخاصة « كما تقضى المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم بأن يبدأ سريان تقادم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت بغير حق من يوم دفعها إلا إذا ظهر الحق في طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التي قامت بالتحصيل فيبدأ التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه في الرد بموجب كتاب موصى عليه » .

ومن حيث أن مفاد ذلك أن الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي دفعت دون وجه حق يتقادم بثلاث سنوات من يوم

دفعها وأنه يستثنى من ذلك مناص عليه في قوانين خاصة * . وقد ورد في المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ المشار اليه تعليقا على المادة الثانية أن ميعاد التقادم بالنسبة لحق المطالبة بما دفع من الضرائب والرسوم بغير حق يبدأ من يوم الدفع ، وهذا مايقروه القانون المدني ، الا انه اذا ظهر الحق في طلب الرد بعد اجراءات اتخذتها الجهة التي قامت بالتعصيل غيبداً التقادم من تاريخ اخطار الممول بحقه في الرد بموجب كتاب موصى عليه ، وهذا الحكم الجديد تمليه العدالة .

ومن حيث انه بتطبيق النصوص القانونية السالف الاشارة اليها على الحالة المعروضة يبين أن الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم الجمركية التي سبق دفعها في عام ١٩٥٨ عند استيراد السيارات قد اتضح بعد الاجراءات التي اتخذتها وزارة الاقتصاد ومصلحة الجمارك بالمصادرة نظرا لمخالفة القواعد المقررة لاستيراد السيارات ومن ثم يبدأ تقادم ذلك الحق في الحالة المعروضة من تاريخ اخطار المذكورين بحقهما في الرد بموجب كتاب موصى عليه بمعرفة مصلحة الجمارك وذلك تطبيقا للمادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم السالف الاشارة اليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى إعفوية السيدين /
... في استرداد الرسوم الجمركية السابق تحصيلها منهما عند ورود السيارات وأن تقادم الحق في الاسترداد لا يبدأ الا من تاريخ الاخطار به بكتاب موصى عليه طبقا لحكم المادة الثانية من القانون رقم ٦٤٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن تقادم الضرائب والرسوم .

(ملف ٢٧٤/١/١٣٢ — جلسة ١٩٦٩/١١/٥)

ثانيا : تقادم الحق في المطالبة بالمرتبات وما في حكمها :

قاعدة رقم (٥٦٢)

المبدأ :

ماهية — صيرورتها حقا مكتسبا للحكومة اذا لم يطالب بها صاحبها في مدة خمس سنوات — عدم تخلف أى التزام طبيعى في ذمة الدولة — المحاكم تقضى بهذا السقوط من تلقاء نفسها عند توافر شرائطه — أوجه الخلاف مع قواعد التقادم المدنية — المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ملخص الحكم :

أن المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات تنص على أن « الماهيات التى لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ويظهر من ذلك أنها وأن اقتبست من النصوص المدنية مدة التقادم الخمسى ، الا انها قررت في الوقت ذاته انه بمجرد انقضاء المدة تصبح تلك الماهيات حقا مكتسبا للحكومة ، غنفت تخلف أى التزام طبيعى في ذمة الدولة ، واغترقت بذلك عن الاحكام المدنية التى تقضى بأنه وأن كان يترتب على التقادم انقضاء الالتزام الا انه مع ذلك يتخلف عنه التزام طبيعى (م ٣٨٦ مدنى) ، وانه لايجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم من تلقاء نفسها بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين (م ٣٨٧ مدنى) ، ومرد ذلك — بحسب النظرية المدنية — الى أن التقادم ليس سببا حقيقيا من أسباب براءة الذمة بل مجرد وسيلة لقطع حق المطالبة به ، فيظل التزاما مدنيا الى أن يدفع بتقادمه ، وينقضى اذا تم التمسك به ولكن يتخلف عنه التزام طبيعى في ذمة المدين ، لذلك ينبغى أن يتمسك به ذوو الشأن ، ولايجوز للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها — بينما الاعتبارات التى يقوم عليها نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية

للميزانية والحسابات هي اعتبارات تنظيمية تتعلق بالملحة العامة وتهدف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية — وهي في الاصل سنوية — للمفاجآت والاضطراب ، ومن ثم فان القاعدة التي قررتها هي قاعدة تنظيمية عامة ، يتعين على وزارات الحكومة ومصالحها التزامها ، وتقضى بها المحاكم كقاعدة قانونية واجبة التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها ، وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها تلك اللائحة .

(طعن رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢ ، طعن رقم ١٣٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٦ ، طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٦٣)

المبدأ :

المرتبات تتقدم بخمس سنوات حتى ماتجمد منها — لايفر من طبيعة المرتب كحق دورى متجدد قيام المنازعة في اصل استحقاقه —
التظلم يقوم مقام المطالبة القضائية في قطعه التقدم .

ملخص الحكم :

أن هذه المحكمة سبق أن قضت بأن المرتبات بطبيعتها من الحقوق التي تتقدم بخمس سنوات باعتبارها دورية ومتجددة وهاتان الصفتان لاتتزالان ماتجمد منها ولايفر من طبيعة المرتب كحق دورى متجدد قيام المنازعة في اصل استحقاقه — كما قضت بأنه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقدم الطلب أو التظلم الذي يوجهه العامل الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه و طالبا ادائه .

(طعن رقم ١٠٣٩ ، ١٠٤٠ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/١٢)

قاعدة رقم (٥٦٤)

المبدأ :

المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات نصها على سقوط الحق في الماهيات وما في حكمها إذا لم يطالب بها ذو الشأن خلال خمس سنوات من تاريخ استحقاقها - تطبيق حكمها رهين بتوافر امرين : نشوء حق مالى في ذمة الدولة ، وتخلف المطالبة به قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات رغم علم صاحب الشأن بقيام بهه علما حقيقيا أو افتراضيا - لا يفتح ميعاد السقوط الا اذا تكامل نشوء الحق وكانت المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون .

ماخص الحكم :

ان المادة (٥٠) من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات تنص على ان « الماهيات التي لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة » . ومفاد هذا النص ان الماهيات وما في حكمها من المبالغ التي تكون مستحقة قبل الحكومة ، تصبح حقا مكتسبا لها ، اذا لم تتم المطالبة بها قضائيا أو اداريا خلال خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق في اقتضائها ، ومناطق تطبيق حكم هذه المادة رهين بأمرين الاول : نشوء حق مالى في ذمة الدولة ، نتيجة قرار تنظيمي عام أو قرار إداري فردي . الثاني : تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء هذا الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا أو افتراضيا . والاعتبارات التي يقوم عليها هذا النص اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة ، وتهدف الى استقرار الأوضاع الادارية وعدم تعرض الميزانية ، وهى في الاصل سنوية ، للمفاجآت والاضطراب ، وعلى هذا يقتضى فان تطبيق حكم المدة (٥٠) لا يتأتى بداهة الا حيث يكون الحق قد نشأ وتكامل في ذمة الدولة . وحينما تكون المطالبة به امرا ميسورا من جهة القانون . أما اذا قام مانع قانوني تستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بهذا الحق من جانب صاحب الشأن ، فان ميعاد السقوط لا يفتح الا من التاريخ الذى

يزول فيه هذا المانع ، وحينئذ فقط تصبح المطالبة امرا ميسورا . قانونا ، ويكون المتخلف عنها أو المقصر فيها بعد ذلك ، مجالا لاعمال حكم المادة (٥٠) من اللائحة المالية ، وتطبيقها على حالته . والثابت من المنازعة التي ادت الى الحكم المطعون فيه ، ان المدعى قد تخطى في التوقيعة بالاقدمية الى الدرجة الخامسة في سنة ١٩٤٨ والى الدرجة الرابعة في سنة ١٩٥٣ رغم انه أسبق في الاقدمية قانونا ممن رقبوا بالقرارين المطعون فيهما بالالغاء . ومن ثم فان حق المدعى في الترقية بهذين القرارين ، ولاشك ثابت وقائم من تاريخ نفاذهما ، ويكون حقه في اقتضاء الفروق المالية المترتبة على هذه الترقية قائما كذلك من هذا التاريخ . الا أنه ما كان في مكتة المدعى أن يطالب بهذه الفروق المالية قبل ان يطالب أولا بالغاء قرارى التخطى القائمين في مواجهته ، وللذين حال دون سريان ميعاد الطعن فيهما بالالغاء ، بالنسبة اليه ، على فرض التسليم جدلا بعمله بهما ابان صدورهما ، الخلاف الذى دار حول تحديد مركزه القانونى في الاقدمية في الدرجة السادسة ، والذي لم يرسخ ببقينه فيه ، الا بالقرار الصادر من مدير مصلحة الضرائب في ٣٠ من يولية سنة ١٩٥٦ فمن هذا التاريخ وحده ، يفتح ميعاد الطعن بالالغاء في قرارى التخطى وكذلك يسرى منه ميعاد التقدم الخمسى بالنسبة للفروع المالية المتفرعة عنهما ، وايضا ميعاد التقدم الخمسى بالنسبة لدعوى التعويض . فمما يقتضى وطبائع الاشياء أن يبقى الحق في طلب الالغاء قائما بينما يكون طلب الفروق المالية وهى الاثر وطلب التعويض ، وهو الالغاء غير المباشر ، قد سقط بالتقدم الخمسى .

(طعن رقم ٥١٤ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٦١/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٥٦٥)

المبدأ :

المعاملات وما في حكمها من المبالغ التي تكون مستحقة قبل الحكومة تصبح حقا مكتسبة لها اذا لم تتم المطالبة بها قسما خلال خمس سنوات من تاريخ الحق في اقتضاها - مناط تطبيق ذلك رهين بامرين - نشوء حق مالى في ذمة الدولة نتيجة قرار - تخلف المطالبة بهذا الحق

قضائيا. أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا .

ملخص الحكم :

ان الماهيات وما في حكمها من المبالغ التى تكون مستحقة قبل الحكومة تصبح حقا مكتسبا لها اذا لم تتم المطالبة بها نهائيا في خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق في اقتضاها — مناط تطبيق حكم هذه المادة رهين بأمرين : الاول : نشوء حق مالى في ذمة الدولة نتيجة قرار تنظيمي عام أو قرار فردي والثاني : تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة خمس سنوات من تاريخ نشوء هذا الحق رغم علم صاحب الشأن بقيامه علما حقيقيا أو افتراضيا .

(طعن رقم ٤٢٤ لسنة ١٤ ق — جلسة ١٩٦٩/٤/١٢)

قاعدة رقم (٥٦٦)

المبدأ :

الاستقطاع من راتب الموظف — المنازعة تدور حول مدى استحقاق المبالغ التى استقطعت من الراتب قانونا — يسرى في شأنها التقادم الخمسى المنصوص عليه في المادة (٥٠) من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، دون التقادم الثلاثى المنصوص عليه في المادة ١٨٧ مدنى الخاصة بسقوط دعوى استرداد ما دفع بغير حق .

ملخص الحكم :

من حيث أنه عن الدفع بسقوط حق المدعى في استرداد ما خصم من مرتبه بالتقادم الثلاثى تأسيسا على نص المادة ١٨٧ من القانون المدنى فهو دفع مردود بأن منازعة المدعى تدور حول مدى استحقاقه قانونا للمبالغ التى استقطعت من راتبه والبالح مقدارها ٢٣٦٨٧١ جنيه ، ومن ثم فهي منازعة من منازعات الرواتب ، وطبقا لنص المادة ٥٠ من القيسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات فإن

« الماهيات التي لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا للمكومة » فالتقادم الخاص بالمرتبات مدته خمس سنوات ومضى كان المدعى قد اقام دعواه في ٣ من ديسمبر سنة ١٩٦٨ بطلب استرداد ما خصم من مرتبه بعد ٣٠ من يونية سنة ١٩٦٤ فان حقه في الاسترداد لا يكون قد سقط بالتقادم ، ويكون الدفع المشار اليه على غير أساس من القانون-متمينا رفضه .

(طعن رقم ٥٧٥ لسنة ١٧ ق - جلسة ١٢/٦/١٩٧٧)

ثالثا : التقادم في حالات المعاش :

(١) تقادم الحق في المطالبة بالمعاش :

قاعدة رقم (٥٦٧)

المبدأ :

حقوق اصحاب الشأن في المعاش المستحق لهم لا تتقادم الا بقلات سنوات من تاريخ اخطارهم بربط المعاش طبقا لحكم المادة ٢٨ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ .

ملخص الفتوى :

يبين من استعراض النصوص ان المادة ٣٧٤ من القانون المدني تنص على أنه « يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات الآتية » وتنص المادة ٣٧ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ على انه « يجب تقديم طلب المعاش أو المكافأة أو التأمين أو أية مبالغ مستحقة لدى الصندوق في ميعاد اقضاء سنتين من تاريخ صدور قرار انتهاء خدمة المنتفع أو وفاة صاحب المعاش أو استحقاق المبالغ حسب الحال والا انقضى الحق في المطالبة به » ونصت المادة ٣٨ من ذلك القانون على ان « كل معاش لا يصرفه صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ اخر صرف ينقضي الحق في

المطالبة به والمبالغ التي لم يتم صرفها تؤول الى الصندوق . وتنص المادة ٥٩ على انه « يجوز لخير عام الهيئة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون اذا كان ذلك ناشئا عن اسباب تبرره » .

ومن حيث ان المواعيد المشار اليها في المادتين ٣٧ و ٣٨ من قانون التأمين والمعاشات تدخل في نطاق الاستثناءات التي اشر اليها المشرع في المادة ٣٧٤ مدني ، وبالتالي فان انقضاء الحق في المعاش أو في صرفه يخضع بحكم اللزوم للمواعيد المشار اليها في قانون التأمين والمعاشات دون سواء .

ومن حيث ان الاستفادة من نص المادة ٣٨ من قانون التأمين والمعاشات ان المعاش الذي لا يصرفه صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ آخر صرف ينقضى الحق في المطالبة به ويؤول ما لم يتم صرفه للصندوق ، فان مؤدى ذلك أن سقوط الحق في مبلغ المعاش التي اشرته اليه هذه المادة لا يعدو أن يكون نوعا من التقلع من المنطقة للحق تتولاه المشرع بنص خاص وحيد له مدة خاصة .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فانه طالما كان الظاهر من الاوراق قبول هيئة التأمين والمعاشات التجاوز عن الميعاد القانوني لتقديم طلب الصرف طبقا للمادة ٣٧ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ للظروف والاملاسات التي استجابت اليها في الطائفتين المعروضتين ، لذلك فان حقوق اصحاب البشأن في المعاش المستحق لهم لا تتقدم الا بثلاث سنوات . تندأ من تاريخ اخطارهم بربط المعاش طبقا لما تنص عليه المادة ٣٨ من هذا القانون .

من اجل ذلك انتهت الجمعية العمومية الى احقية كل من ورثة المرحوم والسيد / في صرف المعاش المستحق لهم

(ب) تقادم الحق في المطالبة بعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش:

قاعدة رقم (٥٦٨)

المبدأ :

اعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش - تقادما بمضى ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها باعتبارها جزءا من المعاش وفرعا تابعا له .
ملخص الفتوى :

أن قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ينص في المادة ٣٨ منه (وتقبلها الملة ٦٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩) على أن « كل معاش لا يصرفه صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط المعاش أو تاريخ آخر صرف ينقض الحق في المطالبة به والمبالغ التي لم يتم صرفها تؤول الى الصندوق » ، ومفاد هذا النص أن المعاش يتقادم بمضى ثلاث سنوات من تاريخ اخطار صاحب الشأن بربطه أو من تاريخ آخر معاش تم صرفه دون أن يتقدم صاحب المعاش لقبضه .

أن اعانة غلاء المعيشة التي تستحق على المعاش وإن كان قد تقرررت طبقا لقواعد تنظيمية خاصة بها مستقلة عن قوانين المعاشات ، إلا أنها لا تعدم أن تكون جزءا من المعاش وفرعا تلعبا له ، فلا يمكن النظر اليها بذاتها مستقلة عن المعاش الأصلي ، كما لا يمكن اخضاعها لقاعدة تقادم تختلف عن القاعدة التي تحكم المعاش بحيث يتصور أن يتقادم المعاش وهو الأصل وتظل اعانة غلاء المعيشة وهي الفرع قائمة بعد سقوطه ، وإنما الصحيح أنها تأخذ حكم المعاش من ناحية التقادم تطبيقا لقاعدة أن الفرع يتبع الأصل .

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية الى أن اعانة غلاء المعيشة المستحقة على المعاش تتقادم بمضى مدة ثلاث سنوات من تاريخ استحقاقها .

(ج) التقادم الحق في استرداد ما دفع من أقساط احتياطي المعاش
بالخصم من المرتب دون وجه حق :

قاعدة رقم (٥٦٩)

المبدأ :

خصم أقساط احتياطي المعاش من المرتب دون وجه حق — أداء
احتياطي المعاش عن طريق الخصم من المرتب لا يضمن على هذا الطريق
من طرق الوفاء صفة الدورية والتجدد — أثر ذلك — عدم خضوعه
للتقادم الخمسي المقرر في شأن المرتبات — خضوعه للتقادم المنصوص
عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني .

ملخص الفتوى :

من حيث أن المادة الثانية من القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥١ المشار
إليه تنص على أن « كل مستخدم أو موظف أو صاحب معاش عين في
سلك المستخدمين الدائمين قبل العمل بهذا القانون وطلب احتساب مدة
خدمته المؤقتة في المعاش بمقتضى القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٢٢ أو
المرسوم بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ أو أحد قرارات مجلس الوزراء
المشار إليها في المادة السابقة مقابل سداد متأخر الاحتياطي عنها يعامل
فيما يتعلق بعدد الأقساط الباقية في ذمته للخزانة وفقا للجدول المرفق
رقم (هـ) إذا كان ممن اختاروا سداد قيمة الاحتياطي على أقساط مدى
الحياة طبقا للجدول المرفق للقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٢٢ أو المرسوم
بقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٢٩ ووفقا للجدول الملحق رقم (و) إذا كان ممن
اختاروا السداد على أقساط لمدة عشر سنوات . وعلى ذلك فإذا كانت
الأقساط التي دفعها المستخدم أو الموظف أو صاحب المعاش عند العمل
بهذا القانون تماثل عدد الأقساط المحددة بأحد الجدولين (هـ) و (و)
حسب الأحوال أو تزيد عليها وجب وقف تحصيل الأقساط من أول
الشهر التالي والا استمر سداد هذه الأقساط الى حين انتهاء مدة
التقسيم المحددة بهذين الجدولين » .

وتتقضى المادة الرابعة من هذا القانون بأنه « اذا ترك المستخدم أو الموظف الخدمة قبل أن يكون له حق في معاش يحول القسط السنوي الذي كان مدينا به الى رأس مال طبقاً للجدول الذى اختار المعاملة به ويخصم المبلغ المحدد بهذه الطريقة من أصل المكافأة المستمقة له ... ويوقف دفع الأقساط عند وفاة المستخدم أو الموظف أو صاحب المعاش المدين » .

ويبين من ذلك ان ضم مدد الخدمة السابقة في المعاش يستلزم اداء احتياطي المعاش عنها . ويتم ذلك أما عن طريق اداء احتياطي دفعة واحدة أو على أقساط شهرية تخصم من المرتب أو المعاش . وقد قضى القانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٥١ بإيقاف خصم أقساط متأخر احتياطي المعاش من مرتبات الموظفين أو من معاشات أرباب المعاشات متى انقضت على دفعها المدد المحددة بالجدول الملحق بهذا القانون وهذا الإيقاف يسرى من أول الشهر التالى لتاريخ العمل بالقانون أو بعد انتهاء مدد الأقساط المحددة بالجدول الملحق به حسب الاحوال .

ومفاد هذا ان متأخر احتياطي المعاش هو في حقيقته دين في ذمة الموظف يجب عليه الوفاء به للخزانة متى طلب حساب مدة خدمته السابقة في المعاش ومن ثم اذا اختار الموظف الوفاء بهذا الدين على أقساط شهرية خصما من مرتبه فان جزء المرتب الذى يتم خصمه ما هو الا وفاء من الموظف يقسط من هذا الدين .

وتأسيسا على ذلك اذا ثبت أن جهة الادارة قامت بتخصيل احتياطي يزيد على ما هو مستحق لها ، نشأ للموظف حق في استرداد مبلغ دفع بغير حق . والوصف القانوني لهذا المبلغ انه « احتياطي معاش دفع بغير حق » وليس من شأن خصمه من المرتب ان يقال أن الموظف انما يسترد مرتبا دفع بغير حق لأن هناك فارقا بين الحق الذى يتم تحصيله والوعاء الذى يتم التحصيل منه . كالمرتب أو غيره من الاموال الداخلة في الذمة المالية للموظف .

يؤكد ذلك انه لو دفع الموظف متجمد احتياطي المعاش دفعة واحدة

من مله الخاص ثم اتضح أن ثمة مبلغا دفع بالزيادة فإن هذا المبلغ يستود بوصفه احتياطي معاش دفع بغير حق .

ولا محلجة في القول بأنه متى اختار الموظف أداء الاحتياطي عن طريق الخصم من مرتبه فإن جهة الادارة تقوم بهذا الخصم من جانبها ويتم تحديد مدد الأقساط وفق ارادة المشرع وحده دون أن يتوقف ذلك كله على موافقة الموظف بحيث يكون تطبيق أداء احتياطي المعاش على الموظف الذي اختار الأداء بهذه الطريقة بمقتضى تصرف شرطي ، لا محاجة . في هذا القول لأن أداء الاحتياطي يتميز عن استحقاق المرتب ولا يتعلق به في شيء وهو يقع وفاء للالتزام يغاير في طبيعته دين المرتب كما أنه ناشئ عن علاقة قانونية غير تلك التي يستحق عنها المرتب .

وينبني على ذلك ان اختيار الموظف طريق الخصم من المرتب وفقا لمدد التقسيط المحددة قلنونا ما هو الا طريق من طرق الوفاء ، ولا يجوز أن يؤثر هذا الطريق في طبيعة الحق فيجمل لدين متأخر احتياطي المعاش صفتي الدورية والتجدد اللزمتين لانطباق مدة تقادم المرتبات .

وتأسيسا على ما تقدم لا يخضع الحق في استرداد دين احتياطي المعاش الذي دفع بغير وجه حق لأحكام التقادم الخمسي المقرر في شأن المرتبات وانما يخضع لأحكام التقادم المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني التي تقضى بأن « تسقط دعوى استرداد ما دفع بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع غير المستحق بحقه في الاسترداد » وتسقط الدعوى كذلك في جميع الأحوال بانقضاء خمس عشرة سنة من اليوم الذي ينشأ فيه هذا الحق » .

ومما يؤكد ذلك ويدل عليه ان الخصم من المرتب كطريق للوفاء بمتأخر الاحتياطي لا يتم لحساب الجهة التي تتولى صرف المرتب وانما يتم لحساب جهة أخرى هي ادارة المعاشات كما ان استرداد المبالغ التي تزيد على مقدار دين متأخر احتياطي المعاش يكون من الجهة الأخيرة وليس من الجهة الاولى .

ومن حيث انه متى كان ذلك ، وكانت الادارة العامة للمعاشات قد

انتضح لها أن السيد المستشار ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ دفع مبلغا غير مستحق عليه نظير متجمد احتياطي المعاش فمن ثم تكون مطالبته باسترداد هذا المبلغ من قبيل المطالبة باسترداد ما دفع بغير حق وبهذه المثابة تخضع لأحكام التقادم المشار إليه .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى خضوع المطالبة باسترداد متجمد اقساط احتياطي المعاش التي خصمت من المرتب دون وجه حق لأحكام التقادم المنصوص عليه في المادة ١٨٧ من القانون المدني .

وبناء على ذلك فان مطالبة السيد المستشار ٠٠٠٠ ٠٠٠٠ باسترداد المبالغ التي خصمت من مرتبه دون وجه حق نظير متجمد احتياطي المعاش تخضع لأحكام التقادم المشار إليه .

(ملف ٤٨٠/٤/٨٦ — جلسة ١٩٧٠/٤/٢٢)

قاعدة رقم (٥٧٠)

المبدأ :

تثبيت بعض موظفي السكك الحديدية وفقا لقانون المعاشات والتزامهم بإداء متجمد احتياطي عن مدة خدمتهم المحسوبة في المعاش — صدور قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/٩/١٩٤٧ بالتجاوز عن استرداد نصف الفرق بين المكافأة بحسب لائحة السكك الحديدية والمكافأة بحسب قانون المعاشات واستعماله من متجمد الاحتياطي المستحق على العامل على أن تتحمل به مصلحة السكك الحديدية — أثر هذا القرار هو مجرد عملية مقاصة بين دينين أولهما مستحق للمؤسسة قبل الموظف يتمثل في متجمد الاحتياطي المستحق عليه والثاني مستحق للموظف قبل الوزارة يتمثل فيما تؤديه السكك الحديدية لحسابه من نصف الفرق بين المكافأتين — لا يترتب على هذه المقاصة اندماج الائتزامين أو القضاء على استقلالهما — أثر ذلك أنه اذا وفي العامل لاحتياطي المعاش تكملا لا ينشأ له حق في استرداد الفروق الا من تاريخ

اداء هيئة السكك الحديدية للالتزامها - ابتداء ميعاد التقادم بالنسبة الى استرداد هذه الفروق من هذا التاريخ وليس من تاريخ أسبق .

ملخص الفتوى :

انه في ٩ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ قدمت اللجنة المالية الى مجلس الوزراء مذكرة تضمنت ان طبيعة العمل بمصلحة السكك الحديدية وظروفه الشاقة قضت بأن تسن لائحة خاصة لمكافآت موظفيها الخارجين عن هيئة العمال تبلغ المكافأة التي تمنح طبقا لها ٤٢ شهرا ، في حين أن مكافأة موظفي المصالح الأخرى لم تكن تجاوز ماهية ١٢ شهرا وبمناسبة تثبيت بعض موظفي السكك الحديدية وفقا لقانون المعاشات استحق عليهم متجمد احتياطي عن مدد خدمتهم التي حسبت لهم في المعاش بلغ مئات الجنيهات . فطلبت وزارة الخزانة منهم سدادها أما دفعة واحدة وأما خصمه من ماهياتهم على أقساط مدى الحياة ، ولما كانت هذه الأقساط من الضخامة بحيث لا تتحملها مرتباتهم فقد شكا هؤلاء الموظفون من ذلك الخصم . وطلبوا حساب الفرق بين المكافأة المستحقة له وفقا لقانون المعاشات من أصل متجمد الاحتياطي ، على أن يقسط الباقي لدى الحياة اذا بقي عليهم شيء .

وقد رأت اللجنة المالية - في ختام مذكرتها - الموافقة على التجاوز عن استرداد نصف الفرق بين المكافأة بحسب لائحة السكك الحديدية والمكافأة بحسب قانون المعاشات واستبعاد هذا الجزء المتجاوز عنه من متجمد الاحتياطي بحيث يخفف عبء اقساطه عن كاهل هؤلاء الموظفين على أن تتحمل مصلحة السكك الحديدية النصف المتجاوز عنه بالخصم على ميزانيتها . وقد وافق مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ على رأى اللجنة المالية السوارد بهذه المذكرة .

ويبين مما تقدم ان ثمت التزامين مستقل كل منهما عن الآخر ومختلف في أساسه واطرافه ومقداره وطريقة الوفاء به . (أولهما) الالتزام بأداء متجمد احتياطي المعاش عن مدة الخدمة السابقة على

التثبيت ، وهذا الالتزام أساسه قوانين المعاشات ويقع على عاتق العاملين بالسكك الحديدية قبل الخزانة العامة (الإدارة العامة للمعاشات) ويحدد مقداره وفقا لقواعد حساب مدد الخدمة السابقة وتقرر طريقة الوفاء به وفقا لاختيار الموظف سواء دفعة واحدة أو على أقساط لدى الحياة ، (وثانيهما) الالتزام بإداء نصف الفرق بين المكافأتين ، وهذا الالتزام أساسه الحق المكتسب لموظفى السكك الحديدية فى المكافآت التى قررت بلائحتهم وبمقتضى قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ أشار اليه وتتحمل به السكك الحديدية قبل موظفيها ويحدد مقداره على أساس الفرق بين المكافأة المقررة بقانون المعاشات ، والمكافأة المنصوص عليها فى لائحة مكافآت السكك الحديد ، وتؤديه هيئة السكك الحديدية الى وزارة الخزانة لحساب الموظف .

وإذا كان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من سبتمبر سنة ١٩٤٧ قد ألزم السكك الحديدية بأن تؤدى نصف الفرق بين المكافأتين لوزارة الخزانة لخصمه من متجمد الاحتياطى المستحق على الموظف ، فليس معنى هذا أنه أدمج الالتزامين معا أو قضى على استقلالهما أو أنه أعفى الموظف من التزامه قبل ادارة المعاشات ، بل لا يعدو الأمر أن يكون عملية مقاصة بين دينين ، دين مستحق لوزارة الخزانة قبل الموظف يتمثل فى متجمد الاحتياطى المستحق عليه ، ودين مستحق للموظف قبل الوزارة يتمثل فيما تؤديه هيئة السكك الحديدية لحسابه من نصف الفرق بين المكافأتين . وتلتزم وزارة الخزانة بإجراء المقاصة بين هذين الدينين بحيث يبقى لكل من الالتزامين مع ذلك استقلاله من حيث طبيعته ومقداره وأطرافه وطريقة أدائه ، وتترتب على هذه المقاصة آثارها القانونية على أنه إذا امتنعت هيئة السكك الحديدية عن الوفاء بالتزامها أو تراخت فى أدائه أو سقط حق الموظف قبلها فى نصف الفرق بين المكافأتين لأى سبب من الاسباب لم يكن له أن يمتنع عن الوفاء بالتزامه أو بأى جزء منه قبل ادارة المعاشات تمسكا بحقه قبل هيئة السكك الحديدية ، ولم يكن بالمثل لادارة المعاشات أن تطالب الهيئة بالوفاء بالتزام ليست طرفا فيه .

ومن ثم فإن ما قام العامل المعروض حالته بوفائه من أقساط

احتياطي المعاش حتى تاريخ اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها ،
بعد وفاة صاحبها لما هو مستحق عليه . ولا حجة في القول بأنه وفي
جزءاً منه بغير حق ، اذ أنه كان ملتزماً قبل ادارة المعاشات — على ما
سلف بيانه — بأداء احتياطي المعاش كاملاً ، ولم يكن له أن يمتنع عن
الوفاء به . أو بجزء منه ، ولم ينشأ له حق في استرداد الفروق موضوع
البحث الا من تاريخ اداء هيئة السكك الحديدية لالتزامها وهو التاريخ
الذي حق له ابتداء من مطالبة ادارة المعاشات برد هذه الفروق اليه
بعد انجاء التسوية اللازمة .

وتأسيساً على ما تقدم ، فإن الالتزام برد الفروق المشار اليها
يوصفه وارداً على جزء من نصف الفرق بين المكافأتين الذي وفته هيئة
السكك الحديدية لادارة المعاشات في ٦ من أبريل سنة ١٩٦٤ وليس على
القسط احتياطي معاش أدت بغير وجه حق أنما يخضع بهذه المثابة
للتقادم الطويل المنصوص عليه في المادة ٣٧٤ من القانون المدني والذي
ينشأ بجريمته من تاريخ لاستحقاق المبلغ المذكور ، وهيئة السكك الحديدية
هي الجهة التي كان لها أن تتمسك بهذا التقادم وهو ما لا محل لاثارته
أو بعثه بعد اذ وفته بالتزامها في ٦ من أبريل سنة ١٩٦٤ وأدته
بإختيارها .

وواقع الامر في المفوضية المعروضة أن هذا المبلغ ، منذ أن أدته
الهيئة إلى الدائرة للمعاشات لحساب العامل المذكور ، وهو الوقت الذي
نشأ عنه الحق في استرداده ما زاد من المبلغ المذكور على مطلوب ادارة
المعاشات ، لم يلحقه تقادم استرداد ما دفع بغير حق .

(د) التقادم في حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة في المعاش بالتجاوز
للمواعيد المقررة :

قاعدة رقم (٥٧١)

المبدأ :

في حالة التجاوز عن الاخلال بالمواعيد المقررة لطلب حساب مدة
الخدمة السابقة في المعاش يعتبر صاحب الشأن مستحقاً للمعاش اعتباراً
من تاريخ انتهاء خدمته وليس من تاريخ التجاوز — أساس ذلك أن
المستفاد من نص المادة ٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ أن المشرع
قصد إعادة تسوية الحقوق التقاعدية لصاحب الشأن نتيجة حساب
مدة عمله السابقة فإن استحق معاشاً بدلاً من المكافأة سوى معاشه من
تاريخ انتهاء خدمته — التقادم الثلاثي المنصوص عليه في قانون
المعاشات يسرى في حق صاحب الشأن في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ
اخطاره بربط المعاش

ملخص الفتوى :

... إن المادة الأولى من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ قضت بأن
تسرى أحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن حساب مدد العمل
السابقة في المعاش والقوانين المعدلة له على الموظفين الذين عوملوا
بالقوانين رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ورقم ٣٩٤ لسنة
١٩٥٦ ووتركوا بالخدمة في الفترة من أول أكتوبر سنة ١٩٥٦ حتى ٣١
أكتوبر سنة ١٩٥٩ بشرط أن يبدي الموظف رغبته في حساب مدة عمله
السابقة بخلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون ، وتقتض المادة
٣٧ من قانون المعاشات رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ على أنه « كل معاش
لا يطالب به صاحبه في ميعاد ثلاث سنوات من تاريخ الاخطار بربط
المعاش أو من تاريخ آخر صرف يسقط حقه في ذلك المعاش وفي المبالغ
التي لم يتم صرفها وتؤول للصندوق إلا إذا ثبت لوزير المالية
والاقتصاد أن عدم المطالبة كان ناشئاً عن أسباب تبرر ذلك » ونصت
المادة ٥٩ من قانون المعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ على

أنه «يجوز لمدير عام الهيئة التجاوز عن الإخلال بالمواعيد المنصوص عليها في هذا القانون إذا كان ذلك ناشئاً عن أسباب تبرره» ويسرى حكم الفقرة السابقة بالنسبة لمواعيد حساب مدد الخدمة السابقة في المعاش المنصوص عليها في القوانين أو القرارات الخاصة بحساب تلك المدد» .

ومن حيث أنه سبق للجمعية العمومية أن رأت بجلستها المنعقدة بتاريخ ٢٤ من أبريل سنة ١٩٧٤ أن تقادم الحق في المعاش يخضع للمواعيد المنصوص عليها في قانون التأمين والمعاشات دون سواء ، ويتبين على ذلك فإن حقوق أصحاب الشأن في المعاش لا تتقادم إلا بثلاث سنوات تبدأ من تاريخ إخطارهم بربط المعاش ، وذلك بالإسناد إلى الهيئة تفصيلاً في الفتوى المبلغة للهيئة العامة للتأمين والمعاشات بالكتاب رقم ٢٣٩ المؤرخ في ١٢ من مايو سنة ١٩٧٤ .

ومن حيث أنه بمجرد التجاوز عن الإخلال بالمواعيد المقررة لتقديم طلب حساب مدة الخدمة السابقة في المعاش ، فإن صاحب الشأن يعتبر مستحقاً للمعاش اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمته ، وليس من تاريخ التجاوز ، يقطع في ذلك أن المادة ٦ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه نصت على أنه «إذا كان المنتفع قد حصل على مكافأة عند تركه الخدمة ويقترب على حساب مدة عمله السابقة في المعاش استحقاقه معاشاً وجب لحساب هذه المدة ضمن مدة خدمته المصنوبة في المعاش رد المكافأة التي قبضها مضافاً إليها فائدة بمعدل ٤٪ من تاريخ الحصول عليها حتى تاريخ ردها ومخصوماً منها ما يكون مستحقاً له من متجمد معاش نتيجة حساب المدة المذكورة في المعاش ٠٠٠» والمستفاد من هذا النص أن المشرع قصد إعادة تسوية الحقوق التقاعدية لصاحب الشأن نتيجة حساب مدة عمله السابقة فإن استحق معاشاً بدلاً من المكافأة سوى معاشه من تاريخ انتهاء خدمته وأجريت المقاضاة بين استحقاقه في متجمد المعاش اعتباراً من هذا التاريخ ، وبين ما صرف له من مكافأة .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية إلى أنه :

... أولا : استحقاق السيد / المدرس السابق بوزارة التربية والتعليم ، للمعاش اعتبارا من تاريخ انتهاء خدمته .

ثانيا : أن معاشه يخضع للتقاعد الثلاثي المنصوص عليه في قانون المعاشات ويسرى هذا الميعاد في حقه اعتبارا من تاريخ إخطاره بربط المعاش .

(ملف ٨٦/٤/٨٨٨ - جلسة ١٩٧٤/٩/٢٥)

رابعا : تقادم الحق في التعويض :

(١) المصادر القانونية للتعويض - التعويض المستحق عن قرار إداري مخالف للقانون لا يعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدني) بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار أن القرار الإداري تصرف قانوني وليس عملا ماديا :

قاعدة رقم (٥٧٣)

المبدأ :

نص المادة ١٧٢ مدني الخاص بتقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع - نص استثنائي - قصر تطبيقه على الحقوق الناشئة عن العمل غير المشروع دون تلك التي يكون منشؤها مصدرا آخر من مصادر الالتزام .

ملخص الحكم :

أن نص المادة ١٧٢ من القانون المدني - الذي استحدث تقادم الثلاث السنوات بالنسبة الى دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع من اليوم الذي علم فيه الضرر بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه - هو نص استثنائي على خلاف الأصل العام في التقادم ، وقد ورد بخصوص الحقوق التي تنشأ عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام في القانون المدني : وهو العمل غير المشروع ، بحيث لا يجوز

تطبيقه بالنسبة إلى الحقوق الناشئة عن مصادر أخرى إلا إذا وجد نص خاص يهض بذلك ، كما فعل الشارع في المادة ١٨٠ من القانون المدني بالنسبة إلى دعوى التعويض عن الأضرار بلا سبب وفي المادة ١٨٧ بالنسبة إلى دعوى استرداد ما دفع بغير حق وفي المادة ١٩٧ بالنسبة إلى دعوى الناشئة عن الفسالة ، وكلها صور من الحقوق الناشئة عن المصدر الرابع من مصادر الالتزام في القانون المدني ، ومن ثم فلا يسرى هذا التقادم الخاص على الحقوق الناشئة عن مصادر أخرى كالمصدر الأول وهو العقد ، كما لو كان التعويض مترتباً على إخلال المتعاقدين بالتزاماته ، وكذلك لا يسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون ، كما لو كان التعويض المطلوب مترتباً على الإخلال بالتزام ينشئه القانون مباشرة

(طعن رقم ١٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

(ب) حق الشخص في التعويض عن القرار الإداري الصادر باعتقاله لا يلحقه أي تقادم (المادة ٥٧ من الدستور) .

قاعدة رقم (٥٧٣)

المبدأ :

مسئولية الإدارة عن قراراتها الإدارية المخالفة للقانون لا تنسب إلى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وإنما إلى القانون مباشرة باعتبار هذه القرارات تصرفات قانونية وليست أعمالاً مادية - نتيجة ذلك : عدم سقوط مساعلة الإدارة عنها بثلاث سنوات على مثل التقادم المقرر في دعوى العمل غير المشروع وإنما تسقط كأصل عام بالتقادم الطويل - حقوق الشخص في التعويض عن القرار الإداري الصادر باعتقاله لا يلحقها أي تقادم في ظل ما تنص به المادة ٥٧ من الدستور .

ملخص الحكم :

من حيث أن مسؤولية الإدارة عن قراراتها الإدارية المخالفة

للقانون لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الإلتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالاً مادية فلا تسقط مسائلة الادارة عنها بثلاث سنوات على مثل التقادم المقرر في دعوى العمل غير المشروع، وانما تستلظ كأصل عام بالتقادم الطويل ومن ثم فإن حقوق المدعى في التعويض عن القرار الادارى الطعين والصادر في ١٠ أغسطس سنة ١٩٦٣ باعتقاله ما انفكت قائمة بعد اذ لم يلحقها بالتقادم الثلاثى، بل ولا يلحقها أى تقادم في ظل ما تقضى به المادة ٥٧ من الدستور من أن كل اعتداء على الحرية الشخصية أو حرية الحياة الخاصة للمواطنين وغيرها من الحقوق والحريات العامة التى يكفلها الدستور والقانون جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم وتكفل الدولة تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الاعتداء.

ومن حيث أنه على مقتضى ما تقدم جميعاً يتعين القضاء بتعديل الحكم المطعون فيه بإلغاء القرار الجمهورى رقم ٢١٣٣ لسنة ١٩٦٣ الصادر في الأول من سبتمبر سنة ١٩٦٣ بإغفاء المدعى من منصبه وتسوية حالته ومعايشه طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ وبالزام الجهة الادارية بأن تؤدى له مبلغ ٢٥٠٠/ جنيه تعويضاً عن الأضرار المادية والادبية المترتبة على اعتقاله مع الزام الجهة الادارية مصروفات الدعوى وكل من الطاعين مصروفات طعنه .

(طعن رقمى ٦٧٥ ، ٧٧٧ لسنة ٢٢ ق — جلسة ١٩٧٦/٥/٢٧)

(ج) التعويض عن تخطى فى الترقية :

قاعدة رقم (٥٧٤)

المبدأ :

التعويض المترتب على اصدار الحكومة قرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ من هذا القانون لانه هو المقابل له .
تقادمه ينشأ بعد التقادم الذى تسرى في شأن الحق الاعلى .
التعويض مقابل التخطى فى الترقية — تقادمه بمضى المدة المسقطه للمرتب — للمحكمة أن تقضى به من تلقاء نفسها .

ملخص الحكم :

ولما كان التعويض المترتب على إصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون لأنه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الأصلي . ولما كان التعويض بفرض التسليم باستحقاقه موضوعا تبعا لصلاحيته للترقية بموجب القرار الأول مطلوب مقابل حرمان المدعى من مرتبات الدرجة التي تخطى فيها بالقرار المطعون فيه الذي يزعم مخالفته للقانون فقد سقطت دعوى التعويض هذه بمضى المدة المسقطه للمرتب وهي طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحياسبات خمس سنوات تصبح الماهية بعدها حقا مكتسبا للحكومة وللمحكمة أن تقضى بالسقوط من تلقاء نفسها لأن الاعتبارات التي يقوم عليها نص المادة ٥٠ سالفة الذكر هي اعتبارات تنظيمية تتعلق بالصحة العامة استقرار الأوضاع الادارية وتغضى بها المحاكم كقاعدة قانونية راجية التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها وهي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ومن بينها اللائحة المشار اليها .

(ملحق رقم ١٢٩٠ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/١)

قاعدة رقم (٥٧٥)

المسند :

طلب التعويض مقابل تخطى العامل في ترقية هو يستحقها وما يبنى على ذلك من حرمانه من مرتب ومميزات الوظيفة التي تخطى منها - سقوط طلب التعويض بمضى المدة المسقطه للمرتب وهي طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحياسبات خمسين سنوات اسباب ذلك : أن التعويض من الاخلال بالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه المقابل المادي له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الأصلي .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان القضاء الادارى جرى على ان تكليف للدعوى وبيان حقيقة وصفها انما يخضع لرقابة القضاء باعتباره تفسيراً للنية الحقيقية التى قصدتها المدعى فى صحيفة دعواه ، وانه اذا كان تصوير طلبات الخصوم من توجيههم فان الهيمنة على سلامة هذا التكليف من تصرف المحكمة اذ عليها ان تلتزم حكم القانون على واقع المنازعة ، وفى ضوء هذه النظرة فانه وان كان المدعى - حسبما بسلف البيان - يطلب فى دعواه الحكم باحققته فى درجة وكيل قسم وتقرير اقدميته فيها اعتباراً من ٧ من مارس سنة ١٩٦١ الا ان الدعوى على هذه الصورة انما تهدف فى حقيقتها وواقع امرها الى الطعن فى قرار الترقية الصادر فى التاريخ المذكور فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية لدرجة وكيل قسم اذ لا سبيل الى تحقيق قصده ومرماه الا بالطعن فى هذا القرار بطلب الغائه فيما تضمنه من تخطئه فى الترقية .

ومن حيث انه لما كانت دعوى الالغاء ترمى الى اختصام القرار المطعون فيه وتكشف شوائبه وعيوبه فهي بهذه المثابة تمثل الغاء مباشراً للقرار على خلاف دعوى التعويض عن القرار المعيب والتى تمثل الغاء غير مباشر له وأن كان الاساس القانونى فيهما واحداً وهو مشروعية أو عدم مشروعية القرار المطعون فيه وليس من جدل فى ان طلب الالغاء هو اوضح اثره وابلغ دلالة فى التخطى على القرار المطعون فيه فهو خطوة ابعد فى الاعتراض على القرار . وعلى هذا واذا كان المندعى قد استهدف بدعواه منذ البداية الغاء القرار المطعون فيه ثم قبحها فى النهاية على تعويض مؤقت الا ان طلباته فى هذا الشأن والتى تتمثل فى التظلم الادارى وفى طلب الإعفاء من الرسوم القضائية وفى صحيفة الدعوى وبالصيغة التى وردت بكل منها على النحو السابق أيضاً قد حوت فى طياتها وبين جنباتها طلب تعويض عن القرار المطعون فيه ذلك ان هذا الطلب هو - ولا ريب - المقابل المادى لدعوى الالغاء وهو يطلب به - طبقاً للقانون - بصفة أصلية أو تبعية ، كما ان العمل فيه يقتضى بحكم اللزوم الوقوف على مدى مشروعية القرار المطعون فيه ذاته .

ومن حيث انه لما كان التعويض عن الاخلال بالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه هو المقابل المادى له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى فاذا كان التعويض مطلوباً مقابل تخطى العامل فى ترقية هو يستحقها وما ينبى على ذلك من حرمانه من مرتب وميزات الوظيفة التى تخطى فيها سقط طلب التعويض بمضى المدة المستقطعة للمرتب وهى — طبقاً لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والصوبات — خمس سنوات .

ومن حيث أن القرار المطعون فيه قد صدر فى ٤ من مارس سنة ١٩٦١ وتظلم منه المدعى فى ١٤ من يونية سنة ١٩٦٤ اذ لم يثبت نشر القرار أو إعلانه به فى تاريخ سابق على تاريخ التظلم ومن ثم يكون هذا التاريخ الاخير هو التاريخ الذى يبدأ منه جريان ميعاد سقوط الحق لانه تاريخ العلم اليقيني بالقرار المطعون فيه . ولما كان المدعى قد طلب اعفاءه من الرسوم القضائية فى ٢٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ واجيب الى طلبه فى ١٦ من فبراير سنة ١٩٦٦ ثم اقام دعواه فى ٢٦ من مارس سنة ١٩٦٦ وكان من المقرر بحسبما جرى عليه القضاء الادارى ان طلب الاعفاء من الرسوم القضائية يقوم مقام المطالبة القضائية فى قطع مدة التقادم ، ومن ثم يكون حق المدعى فى طلب التعويض لما يسقط بعد .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ قضى بغير هذا النظر فانه يكون قد جانب صحيح حكم القانون مما يتعين معه القضاء بالفائه .

(طعن رقم ٦٠٥ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٢/٢٢/١٩٨٠)

قاعدة رقم (٥٧٦)

المبدأ :

تخطى العامل فى الترقية الى احدى الوظائف الاعلى بالمخالفة لاحكام القانون — استحقاقه تعويضاً عن هذا القرار — الحق فى التعويض فى هذه الحالة لا يتقدم بثلاث سنوات وفقاً لحكم المادة ١٧٢ .

من القانون المدني — وإنما يسرى في شأنها حكم المادة ٣٧٤ من هذا القانون والتي تقضى بتقادم الالتزام بمضى خمسة عشر سنة — أساس ذلك أن مسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية الصادرة في شأن الموظفين العموميين إنما تنسب إلى المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون وذلك على أساس أن هذه القرارات من قبيل التصرفات وليست أفعالا مادية وأن علاقة الإدارة بموظفيها علاقة تنظيمية مصدرها القوانين واللوائح وبالتالي فلا تطبق على تلك المسؤولية أحكام المادة ١٧٢ من القانون والخاصة بالمسؤولية عن العمل غير المشروع .

ملخص الحكم :

ومن حيث أنه سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن النقل الذي صدر به ذلك القرار قد تم — للأسباب التي أشارت إليها مذكرته الإيضاحية وهي أن الشروط والمواصفات الواجبة في وظائف مصلحة التبئة والاحياء غير متوفرة في بعض العاملين بالمصلحة في وضعها الجديد بعد انشائها بالقرار الجمهوري رقم ٧٤٣ لسنة ١٩٦٣ وأنه من ثم فإن هذا النقل اقتضته المصلحة العامة لتنظيم الأوضاع المصلحية ولا دخل لأرادة العامل المنقول فيه وبالتالي فإن حظر الترقية الذي نصت عليه المادة ٢٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يمتد إلى مثل هذا النقل ولا يترتب ترقية العامل المنقول في ظله بقيد السنة الذي فرضته تلك المادة .

ومن حيث أنه في ضوء ذلك فإن قرار الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية الصادر في ١٣/١٢/١٩٦٤ فيما تضمنه من تخطي المدعى في الترقية إلى الدرجة الخامسة بسبب عدم مضي سنة على نقلها إلى الهيئة ، استنادا إلى المادة ٢٣ المذكورة — يكون مخالفا للقانون في ذلك الخصوص وغير مشروع .

ومن حيث أن المادة ١٧٢ من القانون المدني التي استحدثت تقادم الثلاث سنوات بالنسبة إلى دعوى التعويض عن العمل غير المشروع وقد وردت بخصوص الحقوق التي تنشأ عن المصدر الثالث من مصادر

الإلتزام في القانون المدني وهو العمل غير المشروع فلا تسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الإلتزام وهو القانون، ولما كانت مسؤولية الإدارة عن القرارات الإدارية الصادرة في شأن الموظفين العموميين إنما تنسب إلى المصدر الخامس باعتبار أن هذه القرارات من قبيل التصرفات وليست أفعالا مادية وإن علاقة الإدارة بموظفيها علاقة تنظيمية، مصدرها القوانين واللوائح، ومن ثم لا تنطبق على تلك المسؤولية أحكام المادة ١٧٢ من القانون المدني، وإنما تخضع في مقادها للإصل العام في التقادم المقرر في المادة ٣٧٤ من هذا القانون والتي تنص على أن يتقادم الإلتزام بمضى خمس عشر سنة •

ومن حيث أنه متى كان ذلك وكان المائل فيما تقدم أن قرار تخطي المدعى في الترقية — محل النزاع — جاء مخالفا للقانون، وأذ أصابها من جرائه — بغير شك — ضرر يمتثل في حرمانها من الترقية التي صدر بها القرار، وتراخي ترقيةها إلى مابعد، مما يقيم علاقة سببية مباشرة بين القرار والضرر، ومن ثم تكون الجهة الإدارية التي أصدرت القرار مسؤولة عن تعويض المدعية عنه، وهي مسؤولة لم تسقط بالتقادم حتى تاريخ رفع الدعوى بطلب التعويض عن القرار، حيث صدر في ١٣/١٢/١٩٦٤ بينما رفعت الدعوى في ١٥/١٢/١٩٧٣ أي قبل مضي الخمس عشر سنة التي يلزم انقضاؤها لتقادم تلك المسؤولية، كما سلف البيان •

ومن حيث أنه لما تقدم يكون الحكم المطعون فيه قد أصاب وجه الحق فيما قضى به من إجابة لطلب المدعية تعويضها مؤقتا بقرش صاغ واحد، ويكون الطعن عليه غير قائم على سند من صحيح القانون، الأمر الذي يثبت مع القضاء برفضه مع الزام الجهة الإدارية الطاعنة بالخسائر •

(طعن رقم ٦١ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/١/٢٥ ، طعن رقم ٦٠٥ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٨٠/١٢/٢٧ ، طعن رقم ٥٢٩ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨١/٢/١٤)

قاعدة رقم (٥٧٧)

المبدأ :

نص المادة ١٧٢ من القانون المدني بشأن تقادم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع بانتقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المخترور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه ويسقط هذه الدعوى في كل حال بانتقضاء خمس عشر سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع — ورود هذا النص في خصوص الحقوق الناشئة عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام في القانون المدني وهو العمل غير المشروع — عندهم سريانه على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون كالشأن في طلب التعويض عن قرار تخطى أحد العاملين في الترقية والذي تنسب مسؤولية الإدارة عنه في حالة مخالفته للقانون إلى هذا المصدر الخامس وحده دون غيره من مصادر الالتزام الأخرى في القانون المدني — تلك باعتبار أن القرارات الإدارية تصرفات قانونية وليست أفعالا مادية وأن الرد في صدورهما إلى أحكام القوانين واللوائح التي تنظم علاقة الحكومة بموظفيها وبسريان نص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على التعويض المطلوب مقابل حرمان العامل من مزايا الدرجة التي تخطى عنها باعتباره من طبيعة الحق الأصلي الذي فاتته وهو المرتب •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه فيما أورده من أسباب وأسنانيد عن أساس مسؤولية الإدارة عن قراراتها الإدارية — ومنها القرار محل طلب التعويض — ورده هذه المسؤولية إلى قواعد المسؤولية التقصيرية الناتجة عن العمل غير المشروع ، وتطبيق قاعدة التقادم الخاصة بدعوى التعويض عن العمل غير المشروع على دعوى التعويض المنظورة ، قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله ، فمن الأمور المسلمة — وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة — أن نص المادة ١٧٢ من القانون المدني بشأن

تتقدم دعوى التعويض عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه الضرر بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه ويسقط هذه الدعوى فى كل حال بانقضاء خمس عشر سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع - هذا النص - وقد ورد فى خصوص الحقوق الناشئة عن المصدر الثالث من مصادر الالتزام فى القانون المدنى وهو العمل غير المشروع ، لا يسرى على الحقوق الناشئة عن المصدر الخامس من مصادر الالتزام وهو القانون كالأشأن فى طلب التعويض عن قرار تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة السابعة الكتابية سنة ١٩٥٩ والذي تنسب مسؤولية الإدارة عنه فى حالة مخالفة القانون - الى هذا المصدر الخامس وحده دون غيره من مصادر الالتزام الأخرى فى القانون المدنى وذلك تبعا لاعتبار القرارات الإدارية تصرفات قانونية وليست أفعالا مادية وان المرد فى صدورهما الى أحكام القوانين واللوائح التى تنظم علاقة الحكومة بموظفيها ومن ثم تسقط حجة الحكم المطعون فيه المستندة الى تطبيق النص الخاص بتقدم الحجة فى التعويض عن العمل غير المشروع أو الخطأ التقصى على التعويض المطلوب ولانقضاء مجال تطبيقه على الدعوى المرفوعة بشأنه ، هذا فضلا عن أن الحكم المطعون فيه رغبنا عن أنه جنح عن الطبيعة السليمة لحكم القانون الواجب التطبيق فى شأن تقدم حق المدعى فى التعويض فإنه لم يرتب النتيجة اللازمة لقضائه ، اذ وقد ثبت لدى المحكمة مصدرة الحكم المطعون فيه أن المدعى بعد أن ضمت مدة خدمته السابقة فى الدرجة الثامنة وعلم بتخفيه فى ترقية الدرجة السابعة التى تمت فى عام ١٩٥٩ قدم عدت تظلمات وطلبات لترقيته الى هذه الدرجة اسوة بمن رقاوا اليها فى هذا التاريخ وكان تظلمه الاول من تخفيه فى الترقية فى ٢٤ من يناير سنة ١٩٦١ أعقبه بعدد طلبات فى ٢٨ من مارس ١٩٦١ و ٤ من أبريل سنة ١٩٦١ و ٤ من مايو سنة ١٩٦١ ثم انقضت أكثر من ثلاث سنوات منذ طلبه الأخير حتى عاد فتظلم فى ١٤ من يناير سنة ١٩٧٠ ومن ثم كان مؤدى نظر الحكم المطعون فيه على ضوء هذه الوقائع الثابتة والتى لا خلاف عليها تطبيق المادة ١٧٢/١ من القانون المدنى ونصها نصريح على أن تسقط بالتقدم دعوى التعويض الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذى علم فيه الضرر بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه اما وقد قضى

الحكم بعكس ذلك فإنه قد ناقض مذهبه وفقد سنده فاستحق القضاء بالغائه .

ومن حيث انه عن حكم المحكمة الادارية لرئاسة الجمهورية المستأنف - فإنه اذ أقام قضاؤه على أساس من نص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وما جرى عليه قضاء هذه المحكمة من تطبيق حكمها بالنسبة الى التعويض المطلوب مقابل حرمان المدعى من مرتبات الدرجة التي تخطى فيها باعتباره من طبيعة الحق الاصلى الذى فاته وهو المرتب فإنه يكون قد صادف الصواب فى قضاؤه ويكون الطعن عليه فى غير محله متعيينا الحكم برفضه والزام رافعه المصروفات .

(طعن رقم ٢٦٩ لسنة ٢٥ قى - جلسة ١٩٨١/٢/١٤)

قاعدة رقم (٥٧٨)

المبدأ :

المادة ١/٣٧٥ مدنى والمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات - الحقوق الدورية المتجددة - المطالبة بها تسقط بمضى خمس سنوات .

ملخص الحكم :

جرى قضاء هذه المحكمة - اعمالا لحكم المادة ١/٣٧٥ مدنى ، والمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات - على أن التعويض المترتب على الأخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام - لأنه هو المقابل له فيسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى وترتبيا على ذلك فإن الإضرار المترتبة على قرار تضمن تخطى لموظف فى الترقية دون وجه حق ، هو مقابل حرمان الموظف من فروق مرتبات وبدلات الدرجة المالية الأعلى يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتبات والمهايا بذاتها .

وفى خصوص المنازعة ، ولما كان المدعى قد حدد عناصر التعويض

بفروق التعويض عن فروق علاوات المكافآت السنوية وبدلات التمثيل ومكافآت أرباح ومكافآت تشجيعية وفروق المعاش وفوائد استثمار التجمد في هذه المبالغ . ولما كانت هذه المبالغ جميعا هي من الحقوق الدورية المتجددة ، وبالتالي يسقط الحق في المطالبة بها بمضي خمس سنوات .

(طعن رقم ١٢٧٣ لسنة ٢٦ ق. — جلسة ١٦/٢/١٩٨٣)

قاعدة رقم (٥٧٩)

المبدأ :

تعويض عن قرار ادارى بالتخطي في الترقية — سقوط الحق فيه بالتقادم الطويل .

ملخص الحكم :

انه ولئن درج قضاء هذه المحكمة على اعمال قاعدة التقادم الخمسي المقررة بالمادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات بالنسبة الى التعويض المطلوب مقابل الحرمان من مرتبات الدرجة التي تخطى فيها العامل باعتباره من طبيعة الحق الاصيلي الذي فاته وهو المرتب على أساس أن المادة ٥٠ المشار اليها قامت على اعتبارات تنظيمية تتعلق بالصلحة العامة وتنصرف الى استقرار الاوضاع الادارية وعدم تعريض الميزانية وهي في الاصل سنوية للمفاجآت والاضطراب الا أنه ومن ناحية اخرى فان التقادم الطويل ومدته خمسة عشر عاما طبقا للمادة ٣٧٤ من القانون المدني هو الاصل في التقادم المسقط وهو يقوم كذلك على استقرار الاوضاع بحيث يغدو السنكوت عن المطالبة بالحق طوال هذه المدة مسقطا له فقد هدف المشرع بايزاد هذا النوع من التقادم الى قطع دابر المنازعات ووضع حد لها بعد أدنى معين تحقيقا لاستقرار المعاملات ومن ثم لاعتبرة فيه بحسن النية أو سوء النية وبالتالي فان اعماله في واقعة هذه الدعوى يجد سنده ومبرره في ضرورة استقرار الاوضاع الادارية على أي

حال من الاحوال ، ومتى كان ذلك وكان حق المدعى في طلب التعويض عن تخطئه في الترقية الى درجة صانع دقيق ممتاز — ومع افتراض التسليم به — قد نشأ منذ تاريخ القرار الذي تضمن هذا التخطئ في ١٩٥٦/٣/٢٤ فأن مدة التقادم الطويل المسقطه لحقه في طلب التعويض تكون قد اكتملت قبل رفع الدعوى في عام ١٩٧٦ وطالما لم يثبت أن المدعى قد قدم طلبا صريحا بشأن تعويضه عن الاضرار التي لحقت به من جراء هذا القرار خلال مدة التقادم فأن دعوى التعويض تكون على غير أساس سليم من القانون جديره بالرغض .

(طعن رقم ١١٥٩ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٢/٢/١٧)

قاعدة رقم (٥٨٠)

المبدأ :

المادة ٣٧٥ من القانون المدني تقضى بان يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو اقر به المدين كالأجور والمعاشات والمهايا والايادات المرتبة — دعوى تعويض مقابل الحرمان من المرتب ولحقاته بسبب التخطئ في الترقية استنادا الى عدم مشروعية قرار الادارة المتضمن تخطئ العامل في الترقية — سريان مدة التقادم المسقطه للحق الاصلى ذاته في المرتب والأجور على هذا التعويض — سقوط دعوى التعويض بسقوط الحق الاصلى من تاريخ علم المدعى علما يقينيا بنشؤ الحق .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٣٧٥ من القانون المدني تقضى بان يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد — ولو اقر به المدين — كالأجور والمعاشات والمهايا والايادات المرتبة . وقد جرى قضاء المحكمة الادارية العليا على أن مسؤولية الحكومة عن القرارات الادارية — بوصفها تصرفات قانونية — مصدرها القانون ، وأن التعويض المترتب على القرارات غير المشروعة هو من طبيعة الحق الاصلى الذي فُتت

على المضرور من جراء القرار الإداري غير المتروك وكان مصدره القانون ذاته ولما كان التعويض الذي يطالب به المدعى في هذه الدعوى — بافتراض التسليم باحقيقته قانونا للتعويض عن الأضرار التي أصابته من جراء صدور قرار بنك مصر المتضمن عدم ترقيته الى الدرجة الثانية اعتبارا من ١٩٦٤/١/١٦ — ولما كان التعويض في هذه الدعوى مطلوباً مقابل حرمان المدعى من مرتبات وعلاوات وبديل التمثيل الى غير ذلك من حقوق الوظيفة العامة المترتبة على الترقية الى الدرجة الثانية في ١٩٦٤/١/١٦ بالقرار المطعون عليه * ولما كان الحق الأصلي في مرتب وعلاوات الدرجة الثانية اعتبارا من ١٩٦٤/١/١٦ قد سقط بالتقادم الخمسى طبقا لحكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى فان دعوى التعويض تسقط بسقوط الحق الأصلي بمضى المدة المسقطه للرواتب والاجور والمهايا وهى خمس سنوات من تاريخ علم المدعى علما يقينيا بنشؤ حقه في الترقية الى الدرجة الثانية ضمن قرار البنك الصادر في ١٩٦٤/١/١٦ وذلك من تاريخ تقديم تظلمه الاول في ١٩٦٤/٢/١٧ ، دون اقامة الدعوى بطلب التعويض في يوم ١٩٦٩/٢/١٦ اذ الثابت كما تقدم ان المدعى اقام الدعوى في ١٩٧٤/٩/٢٢ ، فالتعويض مقابل الحرمان من المرتب وملحقاته بسبب التخطى في الترقية استنادا الى عدم مشروعية قرار الادارة المتضمن تخطى العامل في الترقية الى الدرجة أو الوظيفة الاعلى تسرى عليه مدة التقادم المسقطه للحق الأصلي ذاته في المرتب والاجور ويدهى ان التقادم الخمسى لايقوم على قرينة الوفاء ، ولكنه يقوم على أساس انه يفترض في المدين اداء الديون الدورية المتجددة المستحقة عليه من ايراده ، وانه لو اجبر المدين على الوفاء بما تراكم من هذه الديون بعد انقضاء خمس سنوات فأكثر من تاريخ استحقاقها كان ذلك يفضى الى تكليفه بما يجاوز السعة والقرينة التى يقوم عليها التقادم الخمسى — وهى حماية موازنة المدين وعدم تكليفه بما يجاوز السعة — قرينة لانتقبل الدليل العكسى ؛ فلا يقبل في هذه الخصومة القول بالملائمة المالية لبنك مصر — مادام قد ثبت انقضاء خمس سنوات من تاريخ نشوء حق المدعى في التعويض دون ان يقيم الدعوى يومتي كان الثابت ان لم يقيم الدعوى بطلب التعويض الا في

٢٢/٩/١٩٧٤ تاريخ ايداع صحيفتها قلم كتاب محكمة جنوب القاهرة، فان الدعوى تكون قد اقيمت بعد سقوط حق المدعى في مرتبات الدرجة الثانية وفي التعويض مقابل حرمانه من هذه المرتبات بانقضاء أكثر من خمس سنوات من تاريخ نشوء حقه في الرواتب دون رفع دعوى التعويض طبقا لحكم المادة ٣٧٥ من القانون المدنى ، الامر الذى يوجب الحكم برفض الدعوى . ومتى كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدعوى فانه يكون قد صالدف صحيح حكم القانون ، ويكون الطعن فيه في غير محله وعلى غير أساس سليم من القانون الامر الذى يجب معه الحكم برفض الطعن .

(طعن رقم ١١٤٤ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٢/١٩)

قاعدة رقم (٥٨١)

المبدأ :

المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — التعويض عن قرار التخطي في الترقية من جنس وطبيعة الرتب ويأخذ حكمه — التعويض عن الاضرار المالية تسقط بالتقادم الخمس من تاريخ العلم بالقرار — والتعويض عن الاضرار الادبية يسقط بالتقادم الطويل ومدته خمس عشرة سنة طبقا للقواعد العامة .

ملخص الحكم :

جرى قضاء هذه المحكمة على أن أساس التعويض هو من طبيعة الحق المطلوب عنه لانه المقابل له تسرى على التعويض مدة التقادم المقررة بسقوط الحق الاصلى . والتعويض عن الاضرار المادية تسقط بالمدة ذاتها المقررة للحق الاصلى وهى خمس سنوات من تاريخ علم المدعى بالقرار ، أما التعويض عن الاضرار الادبية المترتبة على التقرير السنوى المطعون فيه فان دعوى التعويض عنه لاتسقط الا بالتقادم الطويل ومدته خمس عشرة سنة طبقا للقواعد العامة .

(طعن رقم ٨١٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٣/٤/١٦)

قاعدة رقم (٥٨٢)

المبدأ:

التعويض المترتب على إصدار الحكومة قرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون لأنه هو المقابل المادى له — الإثر المترتب على ذلك — تسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى — تسقط دعوى التعويض عن التخطئ فى الترقية بمضى المدة المسقطه للمرتب وهى خمس سنوات طبقا للمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات معاد الطعن بالالغاء فى القرار الادارى يسرى اعتبارا من تاريخ العلم بهذا القرار — يسرى ايضا من هذا التاريخ معاد التقادم بالنسبة لدعوى التعويض عن القرار المخالف للقانون والمطلوب التعويض عنه .

ملخص الحكم :

أن قضاء المحكمة الادارية العليا قد استقر على أن التعويض المترتب على إصدار الحكومة لقرارات مخالفة للقانون هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا القانون لأنه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للتعويض مدة التقادم التى تسرى بالنسبة للحق الاصلى وانه فى دعوى التعويض عن التخطئ فى الترقية فان هذه الدعوى تسقط بمضى المدة المسقطه للمرتب وهى خمس سنوات طبقا لنص المادة ٥٠ من القسم الثانى من اللائحة المالية للميزانية والحسابات . كما استقر قضاء المحكمة الادارية العليا ايضا على أن معاد الطعن بالالغاء فى القرار الادارى يسرى اعتبارا من تاريخ العلم بهذا القرار كذلك يسرى من هذا التاريخ معاد التقادم الخمسى بالنسبة لدعوى التعويض عما فات بسبب هذا القرار . ومن ثم فان معاد الطعن بالالغاء ومعاد التقادم فى دعوى التعويض يبدأ من تاريخ واحد هو تاريخ العلم بالقرار المطعون فيه وانه على هدى ماتقدم وكان الثابت من الاوراق أن القرار الادارى المطلوب التعويض عنه قد صدر بتاريخ ٢٤/٣/١٩٥٦ تاريخ ترقية زميل المطعون ضده — وقد تظلم هذا الاخير من القرار المذكور فى نوفمبر

عام ١٩٦٢ ومن ثم فانه اعتبارا من هذا التاريخ يسرى ميعاد التقادم الخمسى لدعوى التعويض عن الاضرار المترتبة على هذا القرار ، وانه لما كان المطعون ضده قد تراخى في اقامة دعوى التعويض حتى ١٩٧٤/٤/١ ومن ثم فانه يكون قد اقام دعواه بعد مضي مدة التقادم الخمسى المنصوص عليه في المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وبالتالي يكون الحق في اقامة الدعوى قد سقط بالتقادم . وانه ايا ما كان الرأي بالنسبة لقطع هذا التقادم في حالة اقامة دعوى الالغاء فان الثابت من الاوراق ان المطعون ضده رغم علمه بالقرار الادارى المطلوب التعويض عنه وتظلمه من هذا القرار في نوفمبر عام ١٩٦٢ فان المطعون ضده قد تراخى في اقامة دعواه رقم ٥٨٧ لسنة ٢٥ ق امام محكمة القضاء الادارى بطلب الغاء هذا القرار حتى عام ١٩٧١ أى بعد فوات مدة — الخمس سنوات .

ومن خيبث انه في ضوء ماتقدم جميعه وكان الثابت من الاوراق في الطعن المائل ان الحكم المطعون فيه قد قضى باحقية المطعون ضده في تعويض نهائى قدره ١٠٠٠ جنيه نتيجة تخطيه في الترقية الى درجة صانع دقيق ممتاز من كادر العمال فان هذا الحكم الاخير يكون قد ضنر على نحو — مخالف للقانون مما يتعين معه القضاء بالغائه .

(طعن رقم ٢١٦٣ لسنة ٣٠ ق — جلسة ١٩٨٥/٧/٣)
(وبذات المعنى ايضا طعن رقم ١٨٣ لسنة ٢٨ ق — جلسة ١٩٨٥/٢/١٩)

تعليق :

حكمت المحكمة الادارية العليا — الدائرة المنصوص عليها بالمادة ٥٤ مكررا من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ معدلا بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ — بجلسته ١٥ من ديسمبر ١٩٨٥ في الطعن رقم ٥٧٧ لسنة ٢٩ بانه اذا كانت المنازعة المطروحة تتمثل في تعويض عن قرار ادارى مخالف للقانون فان مسئولية الجهة الادارية عن مثل هذا القرار انما تنسب الى المصدر فان مسئولية الجهة الادارية عن مثل هذا القرار انما تنسب الى المصدر الخامس من مصادر الالتزام المنصوص عليها في القانون المدنى ، وهو القانون . وذلك بحسب ان تلك القرارات من قبيل التصرفات القانونية

ولم يست أفعالا مادية مما لا يمرى في شأنها حكم المادة ١٧٢ من القانون المدنى التى تتكلم عن التقادم الثلاثى بالنسبة الى دعوى التعويض عن العطل غير المشروع والتى وردت بخصوص الحقوق التى تنشأ عن المصدر الثالث ، وعلى ذلك تخضع تلك المسئولية فى المنازعة المطروحة فى تقادمها للاصل العام المقرر فى المادة ٣٧٤ من القانون المدنى •

وقد استطردت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور الى انه ليس صحيحا فى هذا المقام الاستناد الى نص المادة ٣٧٥ من القانون المدنى التى تتناول حالات التقادم الخمسى كالمهايا والاجور لان حكمها بصريح النص لا يصدق الا بالنسبة الى الحقوق الدورية المتجددة بالمعنى المتقدم • كما لا يجوز الارتكان الى نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات التى تقضى بأن الماهيات التى لم يطالب بها مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة ، لان مدلولها لا يمرى الا على ما ينمت بالماهيات فحسب دون ما توسع أو قياس •

واضافت المحكمة الادارية العليا فى حكمها الى ما تقدم انه غنى عن البيان ان التعويض عن القرار الادارى المخالف للقانون ليس بمرتب ، بل هو التزام بمبلغ تقدره المحكمة جزافا ، ليس له بأية حال صفة الدورية والتجدد ويراعى عند تقديره عدة عناصر أخرى غير المرتب كالأضرار الادبية والمعنوية ، كما انه أى التعويض ليس فى حكم المرتب اذ انه فضلا عن التباين الواضح فى طبيعة وجوه كل منهما واختلاف أسس وعناصر تقدير أيهما عن الآخر فقد وردت النصوص التشريعية بصدد تقادم الحق فى المطالبة بالمرتب واضحة صريحة المدلول ، اما التعويض المنوه عنه فيرجع فى شأن تقادم الحق فى المطالبة به الى الاصل العام فى التقادم ومدته خمس عشرة سنة •

وخلصت المحكمة لهذه الاسباب الى الحكم بسقوط دعوى التعويض عن القرارات الادارية المخالفة للقانون بمضى خمس عشرة سنة •

(د) التعويض عن الاجازة المفتوحة :

قاعدة رقم (٥٨٢)

المبدأ :

طلب التعويض عن الاجازة المفتوحة ومليرتب عليها من حرمان العامل من بدل التمثيل في الفترة السابقة على أنها خدمته بغير الطريق التأديبي — سقوطه بمضي خمس سنوات — أساس ذلك : إعتباره من الحقوق الدورية المتجددة •

ملخص الحكم :

انه بالنسبة لطلب التعويض من مدة الاجازة المفتوحة ، التي صدر بها قرار مدير الثقافة في ٣١ من أغسطس سنة ١٩٦٦ واستمرت حتى احوالته الى المعاش في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ فلا وجه لما يقول به الطاعن في تقرير الطعن من ان فصله عقب الاجازة قد أدمج مايطالبه من حق في التعويض عن الاجازة فيما يطلبه من حق في التمسويض عن الفصل ، مادام ان كلا من الطرفين متميز بذاته يتصل بتصرف متميز عن التصرف الاخر ، ومن ثم لايقوم وجه للطعن على ماقتضت به محكمة القضاء الادارى من تقادم حق الطاعن في بدل التمثيل وفي التعويض عنه ، وفقا لما يجرى عليه قضاء هذه المحكمة في هذا الشأن ، أذ رفعت الدعوى بعد مدة شارفت الثماني سنوات •

ومن حيث انه من كل ذلك تبين ان الحكم المطعون فيه قد اصاب صحيح حكم القانون فيما قضى به من رفض دعوى الطاعن ، وان الطعن المائل لا يستند إلى سبب قانوني سليم الأمر الذي يقتضي معه رفض الطعن والزام للطاعن بمصروفاته طبقا للمادة ١٨٤ من قانون المرافعات •

(طعن رقم ١١ لسنة ٢٥ ق. — جلسة ١٧/٤/١٩٨٤)

(هـ) التعويض عن الفصل :

قاعدة رقم (٥٨٤)

المبدأ :

دعوى الطالبة بتعويض بسبب الفصل قبل بلوغ السن القانونية
— سريان مدة التقادم المسقط للراتب ذاته .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن التعويض المطالب به هو مقابل حرمان المدعى من راتبه بسبب فصله لبلوغه سن الستين استنادا الى أنه لا يجوز فصله قبل الخامسة والستين . فانه — تأسيسا على ما تقدم — تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقط للراتب ذاته .
(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٥٨٥)

المبدأ :

التعويض عن الاضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق هو مقابل حرمان الموظف من مرتبه — هذا الحق في التعويض يسقط بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته .

ملخص الحكم :

ان مسؤولية الادارة عن قراراتها الادارية المخالفة للقانون لا تكتسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار ان هذه القرارات تصرفات قانونية وليست أعمالا مادية ، فلا تسقط مساءلة الادارة عنها بثلاث سنوات وهي المدة المقررة للتقادم في دعوى العمل غير المشروع ، وانما تسقط كاصل عام

بالتقادم الطويل المقرر في المادة ٣٧٤ مدني وهي خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عليها نص خاص في القانون . وقد جرى قضاء هذه المحكمة على ان التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام ، لأنه هو المقابل له فيسرى بالنسبة للتعويض عنه مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الأصلي . وترتبطا على ذلك فان التعويض عن الاضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق ، وهو مقابل حرمانه من مرتبه ، يسقط الحق فيه بمضي مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وهي خمس سنوات .

(طعن رقم ١٨٨ ، لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/١١/٤)

قاعدة رقم (٥٨٦)

المبدأ :

تقادم التعويض عن الفصل دون وجه حق بمضي خمس سنوات .

ملفص الحكم :

التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام ، لأنه هو المقابل له ، فيسرى بالنسبة للتعويض عنه مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الأصلي ، ولذلك فان التعويض عن الآثار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق مقابل حرمان الموظف من مرتبه ، فيسقط الحق فيه بمضي مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وفقا للمادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، وهي مدة خمس سنوات .

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٤ ق — جلسة ١٩٨٢/٣/١٢)

قاعدة رقم (٥٨٧)

المبدأ :

«مسئولية الادارة عن القرارات المخالفة للقانون والصادرة بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي — لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة — أساس ذلك : أن هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالا مادية — نتيجة ذلك : الحق في التعويض عن حرمان الموظف من مرتبه نتيجة لهذه القرارات لا يسقط بالتقادم الثلاثي وانما يسقط بالتقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة لهذا التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى .

ملخص للحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى على ان مسؤولية الادارة عن القرارات المخالفة للقانون الصادرة بفصل الموظفين بغير الطريق التأديبي لا تنسب الى العمل غير المشروع كمصدر من مصادر الالتزام وانما الى القانون مباشرة باعتبار ان هذه القرارات تصرفات قانونية وليست اعمالا مادية ومن ثم فان الحق في التعويض عن حرمانه من مرتبه نتيجة لهذه القرارات لا يسقط بالتقادم الثلاثي وانما بالتقادم الخمسي المنصوص عليه في المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات ، وذلك على اعتبار ان التعويض المترتب على الاخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا التزام لانه هو المقابل له فتسرى بالنسبة لهذا التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الاصلى .

قاعدة رقم (٥٨٨)

المبدأ :

الحق في التعويض الناشئ عن الأخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لأنه المقابل له - ويمر بالنسبة للحق في التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الأصلي - التعويض عن الأضرار المادية التي تتمصل في حرمان الطاعن من راتبه بسبب فصله من الخدمة - تسقط دعوى المطالبة به بمضى مدة التقادم المسقط للحق في المرتب وهي خمس سنوات - سريان مدة التقادم من التاريخ الذي يستطيع فيه ذو الشأن اتخاذ الإجراءات للمحافظة على حقه - انقطاع مدة التقادم بأي إجراء من إجراءات المطالبة القضائية - القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ - سريانه على العاملين المدنيين الذين انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبي في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ - يخرج العاملون المدنيون الذين فصلوا من الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل صدور القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ من الخضوع لاحكام القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ *

ملخص الحكم :

انه قد بات مسلما ان الحق في التعويض الناشئ عن الأخلال بالالتزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لأنه هو المقابل له فتسرى بالنسبة للحق في التعويض مدة التقادم التي تسرى بالنسبة للحق الأصلي وبالتالي فان التعويض عن الأضرار المادية التي تتمصل في حرمان الطاعن من راتبه بسبب فصله من الخدمة تسقط دعوى المطالبة به بمضى مدة التقادم المسقط للحق في المرتب وهي خمس سنوات تسرى من التاريخ الذي يستطيع فيه ذو الشأن اتخاذ الإجراءات للمحافظة على حقه ، وينقطع بأي إجراء من إجراءات المطالبة القضائية *

فاذا كان الثابت ان الطاعن قد تعذر عليه المطالبة بحقه في

التعويض بسبب اعتقاله خلال الفترة من ٢٨/٣/١٩٥٩ حتى ٤/٤/١٩٦٥ ، ثم حيل بينه وبين الالتجاء الى القضاء بسبب صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذى حظر على القضاء النظر فى الطعون الخاضعة لقرارات رئيس الجمهورية بالفصل بغير الطريق التأديبى .
لكن ان صدر حكم المحكمة الدستورية اعطيا الذى نشر فى ٢٢/١٠/١٩٧١ فتقدم بطلب اعفائه القاطع للتقادم فى ١٩/١/١٩٧٢ والذى صدر قرار بقبوله فى ٢٢/٥/١٩٧٢ ، ومن ثم فلا تسرى مواعيد التقادم المستقط فى حق الطاعن الا اعتبارا من تاريخ صدور القرار .
بقبول طلب اعفائه من رسوم الدعوى التى اقامها فى ١٤/٥/١٩٧٢ أى قبل مرور خمسة سنوات على صدور القرار المشار اليه .

... واذ أقرت المحكمة فى حكمها الطعن المبادئ السابقة الا انها انتهت الى سقوط الحق فى المطالبة بالتعويض بالتقادم لمضى المدة المشار اليها . وكان مرجع ذلك الى اغفالها طلب الاعفاء المقدم من الطاعن « المدعى » قبل اقامة دعواه والقرار الصادر بشأنه الأمر الذى انتهى بها الى هذه النتيجة غير المنطقية فانها تكون قد اخطأت فى تحصيل الوقائع تحصيلا وافيا وفى سلامة التطبيق القانونى عليها . الأمر الذى يتعين معه القضاء بالغاء حكمها فيما قضى به من رفض الدعوى لسقوط الحق فى التعويض بالتقادم .

ومن حيث انه يبين من الاطلاع على الأوراق ان القرار المطلوب التعويض عنه قد صدر فى ١/٤/١٩٥٩ أثر اعتقال الطاعن فى ٢٨/٣/١٩٥٩ لأسباب سياسية والذى امتد حتى ٤/٤/١٩٦٤ ، ويتاريخ ٢٨/٤/١٩٦٥ صدر القرار رقم ٣٣٠ لسنة ١٩٦٥ وأعيد الى عمله فى ذات وظيفته كمضو فنى بتوجيه المكتبات فى الدرجة الثامنة ، ثم سويت حالته بمقتضى القرار الجمهورى رقم ٣٦٠٢/١٩٦٦ بتسلسل علاواته فى الدرجة الثامنة حتى بلغ الدرجة السابعة فى ٣١/٢/١٩٦٦ ، الأمر الذى يتظاهر على ان الفصل من الخدمة قد تم لذات الاسباب التى اعتقل من أجلها ولم يقدم بشأنها الى المحاكمة ، وبمجرد ان تم الافراج عنه بزوال هذه الاسباب اعيد الى عمله بذات الوظيفة والدرجة التى كان عليها قبل فصله من الخدمة وسويت حالته باعتبار خدمته

مستمرة بافتراض عدم فصله أو اعتقاله كما لم تقدم الجهة الادارية في الدعوى الاصلية أو اثناء نظر الطعن ما يفيد ان فصل الطاعن كان يرجع الى اسباب متعلق بصلاحيته أو قدرته على النهوض بأعباد الوظيفة أو تنال من سمعته أو نزاهته التي تنعكس على كرامة الوظيفة أو تؤثر على الثقة فيها وكل اولئك يدل على ان القرار الصادر بفصل الطاعن من الخدمة قد قام على غير سند يبرره قانونا ، فصدر مخالفا للقانون على وجه يكون ركن الخطأ في حق الجهة الادارية التي أصدرته بطريقة غير مشروعة تسوغ لذوى الشأن المطالبة بالتعويض عما عساه يكون قد أصابه من أضرار مادية أو اديبية .

ومن حيث أنه عن الاضرار المادية التي أصابت الطاعن فان الثابت من الاوراق ان الطاعن قد حرم من مرتباته التي كان يستحقها فيما لو استمر في وظيفته كمضو فنى بتوجيه المكتبات من الدرجة الثامنة ، والتي لم تصرف له بعد اعارته الى الخدمة في ٢٨/٤/١٩٦٥ ، وقد ظل هذا الحرمان قائما خلال الفترة من ١/٢/١٩٥٩ حتى ٢٨/٤/١٩٦٥ ، ومن ثم فان المدعى يكون محقا فيما يطالب به من تعويض عن الاضرار المادية المتمثلة في حرمانه من أجره خلال الفترة المشار اليها ، ويستحق - جبرا لهذه الاضرار - تعويضا يوازي مجموع أجوره التي كان يستحقها - خلال فترة فصله من الخدمة ولا يسوغ الادعاء بأن الطاعن قد سويت حالته طبقا للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٣ الذي يحظر صرف أية فروق مالية عن الماضي ، مادام الثابت من الاوراق ان الطاعن قد فصل من الخدمة قبل تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ أى بعيدا عن النطاق الزمني لسريان القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ المشار اليه ، والذي حدد طوائف المخاطبين بأحكامه في المادة الأولى بأنهم العاملون المدنيون الذين انتهت خدمتهم عن غير الطريق التأديبي في الفترة من تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٣ ، ومن ثم يخرج العاملون المدنيون الذين فصلوا عن الخدمة بغير الطريق التأديبي قبل صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ - ومن بينهم الطاعن - من الخضوع للأحكام الخاصة بالقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٧٤ ، سيما وان الجهة الادارية قد سوت حالة الطاعن بالفعل قبل صدور القانون المشار اليه وليس تطبيقا له ،

الأمر الذى يعيد للطاعن حقه الطبيعى فى المطالبة بالتعويض طبقا للقواعد العامة .

ومن حيث انه لا يمكن للمحكمة ان تتغفل الظروف والملايسات التى احاطت بقرار الفصل وجعلت من القرار غير المشروع أمر لايتصور احتماله ولا يمكن اعفاء آثاره ، واذ يتعين التفرقة بين صدور قرار الفصل فى الظروف العادية ، وبين صدوره فى مرحلة اعتقال الطاعن وبسببها فيسلب العامل وظيفته بعد ان سلبه طريقه ، وما يجره ذلك عليه وعلى أسرته من الآلام يعجز عنها الوصف ، واذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب واعتبر فى اعادة العامل الفصول الى وظيفته تعويضا كافيا عما أصابه من اضرار أدبية ونفسية فلن المحكمة تكون قد اخطأت. فى فهم الواقع وسلامة التطبيق القانونى الأمر الذى يتعين معه القضاء بالغاء حكمها فيما انتهت اليه من رفض التعويض عن الأضرار الأدبية والقضاء للطاعن بالتعويض المناسب عما أصابه من اضرار فى ظل الظروف التى احاطت بقرار الفصل .

ومن حيث ان المحكمة تقرر للطاعن تعويضا نقديا قدره ثلاثة آلاف جنيه عما أصابه من اضرار مادية وأدبية نتيجة صدور قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٩ يفصله من الخدمة .

(طعن رقم ٩٨٠ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٥/٣/٢٣)

تعليق :

راجع فى هذا الصدد ما أشرنا اليه من حكم المحكمة الادارية العليا — الدائرة المنصوص عليها فى المادة ٥٤ مكررا من القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤ — فى الطعن رقم ٥٦٧ لسنة ٢٩ ق حيث انتهت المحكمة الى ان التعويض عن القرار الإدارى المخالف للقانون هو التزام بمبلغ تقدره المحكمة جزافا وليست له بأية جبال هذه العورية والتجدد ويراعى فى تقديره عدة عناصر اخرى غير المرتب كالاضرار الادبية والمعنوية كما ان التعويض ليس فى حكم المرتب لتباين طبيعتهما وجسور كل منهما — وانتهت المحكمة الى سقوط دعوى التعويض عن للقرارات الادارية المخالفة للقانون بمعنى خمس عشرة سنة .

خامسا : سقوط الاحكام بالتقادم .

قاعدة رقم (٥٨٩)

المبدأ :

تقادم الحكم بالزام وزارة الداخلية بالتعويض على أساس مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعة — للوزارة بهذا الوصف حق الرجوع على المسئول عن عمله التقصيري من تابعيها — أساس هذا الرجوع ومصدره هو القانون — تقادمه بمضى خمس عشرة سنة من تاريخ ثبوت مسؤولية الوزارة عن فعل الغير بموجب حكم نهائى .

ملخص الحكم :

متى كان الحكم النهائى الصادر من محكمة الاستئناف قد قضى بالزام وزارة الداخلية بالتعويض المدنى لصالح المضرور بطريق التضامن مع احد موظفيها على اعتبار أنها مسئولين عن تابعيها مسؤولية المتبوع عن تابعه وليس مسئولين عن خطأ شخص وقع منهما وساهم فى احداث الضرر ، فان الوزارة بهذا الوصف تعتبر فى حكم الكفيل المتضامن كفالة ليس مصدرها القانون ، فاذا دفعت التعويض المقضى به باعتبارها مسئولة عن تقصير تابعيها وكان هذا أساسا للتعويض وتنفيذا للحكم النهائى سالف الذكر الصادر فى الدعوى المدنية ، فان لها بهذا الوصف أن تحل محل الدائن المحكوم له بالتعويض فى حقوقه ويحق لها الرجوع بجميع ما ادته على المأمور وعلى المسئول عن عمله التقصيرى من تابعيها وفقا للمادة ١٧٥ من القانون المدنى ويكون رجوعها على هؤلاء التابعين كالدعى مصدره القانون لان القانون المدنى فى المادة المشار اليها هو الذى خولها حق الرجوع فى الحدود التى يكون فيها هذا التابع مسئولا لخطئه الشخصى المباشر عن تعويض هذا الضرر ، ولاريب فى أن هذا الرجوع ومصدره هو القانون واسلوبه هو التنفيذ المباشر على مرتب الدعى — هو رجوع صحيح لم يلحقه التقادم مادام قد وقع فى خلال خمس عشرة سنة من تاريخ ثبوت

مسئولية الوزارة عن فعل الغير بموجب الحكم النهائي الصادر ، ومن ثم يتعين رفض الدفع بسقوط حق الوزارة بالتقادم .
(طعن رقم ١٧٧٢ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

قاعدة رقم (٥٩٠)

المبدأ :

ديون الغير قبل الدولة - تقادمها - نص المادة ٤١ من القرار رقم ٢٢٣١ الصادر في ١٦/١٠/١٩٢٢ في شأن المحاسبة العامة على سقوطها اذا لم يطلب تسديدها كتابة بدون عذر مقبول قبل مضي المدة التي حددها - طبيعة هذه المدة - هي مدة تقادم لامدة سقوط - دليل ذلك - القول بجواز احتجاج الدولة بمضي هذه المدة حتى يفسد صدور حكم قطعي حائز قوة الشيء المقضي .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٤١ من القرار رقم ٢٢٣١ الصادر في ١٦ من أكتوبر (تشرين الاول) سنة ١٩٢٣ في شأن المحاسبة العامة على أن « تسقط بمرور الزمن كل الديون التي لم يطلب تسديدها كتابة بدون عذر مقبول قبل قفل السنة المالية الرابعة التي تلي السنة العائدة اليها تلك الديون » .

وظاهر من هذا النص أن المدة التي حددها لا تتعلق بسقوط حقوق ناقصة أو شبه حقوق وانما تتعلق بديون للغير في ذمة الدولة وهي حقوق كاملة تامة التكوين ، فعلى هدى ماتقدم تكون مدة تقادم لامدة سقوط ، يؤيد هذا النظر ، أولاً - أن النص الفرنسي لتلك المادة قد استعمل بعبارة (Sont Prescrites) مما يكشف عن قصد المشرع من اعتبار هذه المدة مدة تقادم مسقط (Prescription) لامدة سقوط (Déchéance) ثانياً - أن هذه المادة تقابل المادة ٥٥ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات الصادرة في الاقليم الجنوبي

وقد استقر الفقه والقضاء الإداري في شأنها على اعتبار المدة الواردة بها مدة تقادم لا ، مدة سقوط .

وما أبدته وزارة الخزانة من انه يجوز للدولة الاحتجاج بالميعاد الذي حددته المادة ٤١ من قرار المحاسبات العامة المنشر اليه في أى حالة كانت عليها الدعوى حتى بعد صدور حكم قطعى حائز لقوة الشيء المقضى به فيجوز لوزير المالية إلغاء هذا الحكم بقرار منه ، هذا القول لا يستقيم باديء الامر مع التكيف السليم لهذا الميعاد باعتباره ميعاد تقادم لاميعاد سقوط على نحو ما تقدم ذلك أن القاعدة انه متى صدر حكم قطعى حائز لقوة الشيء المقضى به فان الحق المحكوم به لا يعد مستمدا من سنده الاصلى وإنما من ذات الحكم الصادر في الموضوع وتسرى عليه أحكام جديدة للتقادم غير الاحكام المتعلقة بتقادم الحقوق الثابتة به ، وهو ما سلم به المشرع في المادة ٣٨٥ ، من القانون المدنى فنصت في فقرتها الثانية على انه « اذا حكم بالدين وحاز الحكم قوة الامر المقضى أو اذا كان الدين مما يتقادم بسنة واحدة وانقطع التقادم باقرار الدين ، كانت مدة التقادم الجديد خمس عشرة سنة ، الا أن يكون الدين المحكوم به متضمنا للالتزامات دورية متجددة لا يستحق الاداء الا بعد صدور الحكم » . على أن هذا النظر سواء اعتبر الميعاد المشار اليه ميعاد سقوط أو ميعاد تقادم مخالف لقاعدة حجية الشيء المقضى به فلو جاز الدفع بسقوط الحق في أية حالة كانت عليها الدعوى فان القاعدة سالفة الذكر تحول دون الدفع به متى صدر حكم نهائى في الموضوع والا أهدرت حجية الاحكام النهائية التى تعتبر عنوانا للحقيقة .

(متوى ٢٦٨ فى ٣/٤/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٥٩١)

المبدأ :

طلب أحد العاملين تسوية حالته بأرجاع أقدميته الى تسوياته
ترقية زملائه دون الإشارة الى ثمة قاعدة يمكن أن يستمد حقه منها
متصوراً أنه يطن في قرارات إدارية اشتملت غيره وتخطته ، وأشار

الى حكم صادر لصالحه من محكمة القضاء الادارى سنة ١٩٥٤ —
اقامته الدعوى فى سنة ١٩٧٤ — دعواه تقادمت بالمدة الطويلة —
الاحكام تسقط فى مجال التنفيذ بفوات خمسة عشر عاما — مدة رفع
دعاوى المنازعات الادارية التى يختص بنظرها مجلس الدولة بهيئة
قضاء ادارى — قانون مجلس الدولة لم يحددها الا فيما يتعلق بطلبات
الالغاء والى نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما من تاريخ العلم
بها — غير ذلك من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم
يتقادم بفوات المدة الطويلة وهى فى القانون المدنى خمسة عشر سنة
مما يجب معه استصحاب هذا الميعاد فى مثل هذه الدعاوى أمام مجلس
الدولة — لاقى المدعى فى دعواه — الحكم برفض الدعوى •

ملخص الحكم :

ومن حيث أن المادة ٨٧ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام
العاملين المدنيين بالدولة تنص على انه « مع عدم الاخلال بنص المادة
٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم مجلس الدولة يكون ميعاد
رفع الدعوى الى المحكمة المختصة ثلاث سنوات من تاريخ العمل
بهذا القانون وذلك فيما يتعلق بالمطالبة بحقوق الخاضعين له التى نشأت
قبل العمل به متى كانت مترتبة على احكام القوانين والقواعد
والقرارات والنظم السابقة على نفاذه ولايجوز بعد هذا الميعاد تعديل
المركز القانونى للعامل على أى وجه من الوجوه الا اذا كان ذلك تنفيذا
لحكم قضائى » ومقتضى ذلك أن المشرع قصد تعبئة الحقوق المترتبة على
القوانين والنظم السابقة على نفاذه فى ٣٠ من سبتمبر سنة ١٩٧١
وذلك بشروط ثلاثة الاول أن يكون الحق قد نشأ قبل نفاذ هذا القانون
والثانى أن يكون مصدره احكام القوانين والقواعد والقرارات والنظم
السابقة لهذا التاريخ والثالث الا يكون من اثر هذه التسوية تعديل
للمركز القانونى للعامل وذلك اذا لم تقم الدعوى خلال ثلاث سنوات
من تاريخ نفاذه •

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن اثر
هذا النص قاصر على التيسويات التى تؤدى الى تعديل فى المركز
القانونى للعامل فيؤثر هذا التعديل على المراكز القانونية التى استقرت

ويعمى آخر أن أثره لا يتعدى الى الحقوق المالية أو تلك التى من شأنها اجراء تسوية مما تستمد من القوانين أو اللوائح ولا تصل الى أن يكون من أثرها اجراء أى تعديل فى القرارات الادارية التى استقرت بفوات مواعيد الطعن عليها .

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر كذلك على أن طلب المعافاة امام لجنة المساعدة القضائية يعتبر بحسب طبيعة روابط القانون العام مما يقطع الميعاد ويبدأ من تاريخ الفصل فيه حساب المواعيد التى نظمها القانون ولا نزاع فى انه مادام الامر كذلك فإن تقديم هذا الطلب يعتبر بدءا فى اقامة الدعوى امام المحكمة فى المفهوم العام للمادة ٨٧ المشار اليها فاذا تبين أن المدعى اقام دعواه بطلب امام لجنة المساعدة القضائية قبل انقضاء الموعد المحدد فى المادة ٨٧ المشار اليها فيكون قد اقامها فى الموعد القانونى لها ويقتضى الامر قبولها ومن حيث أن المحكمة حين قضت بعدم قبول الدعوى قد استنفدت به ولايتها فيمتنع على محكمة الطعن إعادة الدعوى لها ويتعين التصديق للفصل فى الموضوع .

ومن حيث أن طلبات المدعى امام محكمة القضاء الادارى هي طلبات تسوية حالة بارجاع اقدميته فى السابعة القديمة الى ١٩٥٥/٧/٣٠ وما يترتب على ذلك من ارجاع اقدميته فى السادسة القديمة والسابعة الجديدة والسادسة الجديدة والخامسة والرابعة الى تواريخ ترقية زملائه الذين ترجع اقدميتهم فى الثامنة القديمة الى ١٩٥٠/٦/٢٢ والفروق المالية المترتبة على ذلك .

ومن حيث أن هذه الطلبات كما صورها المدعى هي تسوية حالته، واذا كانت التسويات لا بد أن يساندها قانون أو قاعدة تنظيمية عامة تنبئ حقاً أو تقرره وتكون التسوية أثر لهذا القانون أو تلك القاعدة إلا أن المدعى لم يشير الى أن ثمة قاعدة يمكن أن يستمد حقه منها وإذا كان تصوره انه يطعن فى قرارات ادارية اشغلت غيره وتخطيته فان الدعوى لم تنشر الى قرار معين أو شخص بعينه انما اورد المدعى تواريخ مرسلة لا يساندها واقع أو قانون . كما وأن اشارته الى الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى رقم ٢٧٦١ لسنة ٨ ق وبالصادر

لصالحه بجلسته ٢٩/١٢/١٩٥٤ والقول بأن تنفيذه جاء مباشرا فسان اقامته للدعوى في ١٩٧٤/٧/٩ مما يجعل دعواه وقد تقاضت بالمدة الطويلة ذلك أن القواعد الخاصة بالتقادم في القانون المدنى يمكن تطبيقها في مجال روابط القانون العام بالقدر الذى يتفق مع طبيعة هذه الروابط وإذا كان التقادم في روابط القانون الخاص حكمته التشريعية استقرار المعاملات فان حكمة التقادم في مجال روابط القانون العام تجد تبريرها على نحو ادعى واوجب ذلك انها تتمثل في استقرار الاوضاع الادارية والمراكز القانونية لعمال المرافق العامة مما تمليه المصلحة العامة وحسن سير هذه المرافق ، واذا كان قانون مجلس الدولة لم يحدد مددا لرفع الدعاوى في المنازعات الادارية التى تختص بنظرها بهيئة قضاء إدارى الا مايتعلق فيها بطلبات الالغاء اذ نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوما من تاريخ العلم بها ومن ثم فان غيرها من الطلبات يجوز رفعها متى كان الحق المطالب به لم يتقادم بفوات المدة الطويلة وهى في القانون المدنى خمسة عشرة سنة مما يجب استصحاب هذا الميعاد في مثل هذه الدعاوى امام مجلس الدولة .

ومن حيث أن الأحكام تسقط في مجال التنفيذ بفوات خمسة عشر عاما فانه كان من المتعين على المدعى لو اراد تنفيذ الحكم الصادر له بجلسته ٢٩/١٢/١٩٥٤ أن يتقدم لتنفيذه في موعد غايته خمسة عشر عاما من تاريخ صدوره الامر الذى لم يحدث ذلك انه لم يتقدم بهذا الطلب الا بتاريخ ١٩٧٤/٧/١٩ .

ومن حيث انه يتعين على المحكمة ان تلتزم نفسها بالتصدى لبحث سريان ميعاد التقادم المشار اليه ذلك انه في نطاق القرارات الادارية فالخصومة بطبيعتها عينية تتعلق بمشروعية القرار ويؤثر البحث فيها على مراكز قانونية لآخرين استتت لهم فلا يتأتى من بعد ذلك زعزعتها اللهم الا أن تكون في المواعيد المقررة في القانون فلسنا بصدد حقوق شخصية يمكن التنازل عنها ومادام الطعن في القرارات الادارية اذا كان قد تم العلم بها وميعادها ستون يوما هذا الميعاد من النظام العام فمن باب اولى اذا امتد هذا الميعاد ليصل الى التقادم بالمدة الطويلة لخمس عشرة عاما .

الفصل الرابع

انقطاع التقادم

الفرع الاول

حكم مشترك

صحيفة الدعوى المرفوعة للمطالبة بحق لايمتد اثرها في قطع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد ينشئ دعويين مختلفتين ضد مدين واحد :

قاعدة رقم (٥٩٢)

المبدأ :

صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما لا تعتبر قاطعة للتقادم الا في خصوص هذا الحق ومالحق به من توابعه — اذا تغاير الحقان او تغير مصدرهما فان الادعاء بأحدهما لا يكون قاطعاً لمدة التقادم بالنسبة الى الحق الآخر — يستثنى من ذلك حالة ما اذا كان حق واحد ينشئ دعوتين مختلفتين ضد مدين واحد فان قطع التقادم في احدى الدعويين يقطع التقادم في الدعوى الاخرى .

ملخص الحكم :

أن الاصل أن صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما لا تعتبر قاطعة للتقادم الا في خصوص هذا الحق أو مالحق به من توابعه التي يجب لزوماً بوجوبه أو يسقط كذلك بسقوطه فان تغاير الحقان أو تغير مصدرهما ، فالادعاء بأحدهما لا يكون قاطعاً لمدة التقادم بالنسبة الى الحق الآخر ، واستثناء من ذلك حالة ما اذا كان حق واحد ينشئ دعويين مختلفتين ضد مدين واحد فان قطع التقادم في احدى الدعويين يقطع التقادم في الدعوى الاخرى .

قاعدة رقم (٥٩٢)

المبدأ :

طلب الغاء القرار غير المشروع وطلب التعويض عنه يقومان على أساس قانوني واحد هو عدم مشروعية القرار الإداري — القرار غير المشروع يعطى لذى المصلحة الحق في رفع احدى دعويين ، دعوى الالغاء أو دعوى التعويض — رفع دعوى الالغاء يقطع سريان المواعيد بالنسبة لدعوى التعويض — أساس ذلك : مما يتنافى مع طبائع الاشياء أن يبقى الحق في طلب الالغاء قائما امام المحكمة بينما يكون طلب التعويض وهو الالغاء غير المباشر قد سقط بالتقادم .

ملخص الحكم :

انه لامراء في أن كلا من طلب الغاء القرار غير المشروع وطلب التعويض عنه يقوم في بنيانه على أساس قانوني واحد هو عدم مشروعية القرار الإداري ، ذلك أن الطعن بالالغاء هو طعن بالطريق المباشر وطلب التعويض عنه هو طعن فيه بالبطلان بطريق غير مباشر ، وبمعنى آخر فإن القرار غير المشروع يعطى لذى المصلحة الحق في رفع احدى دعويين دعوى الالغاء أو دعوى التعويض ، ومن ثم فمتان رفع دعوى الالغاء يقطع سريان المواعيد بالنسبة لدعوى التعويض فما يتنافى وطبائع الاشياء أن يبقى الحق في طلب الالغاء قائما بينما يكون طلب التعويض وهو الالغاء غير المباشر قد سقط بالتقادم الخصمى .

: ومن حيث أنه يبين من الاوراق أن العامل المذكور قد اعتقل بمقتل اللواحات الخارجة في المدة من مارس سنة ١٩٥٩ حتى مارس سنة ١٩٦٤ بسبب اعتناقه للافكار الشيوعية ، وصدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٩ في ٣ من بيوتية سنة ١٩٥٩ يفصله من العمل ، وفي ٢٠ مارس سنة ١٩٦٥ أعيد الى عمله . وفي ١٧ من يناير اقام الدعوى الماثلة امام محكمة القضاة الاداري طالبنا الغناء قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه فيما مضى .

من فصله من الخدمة وما يترتب على ذلك من آثار وعلى الأخص فيما يتعلق بتحديد درجته المالية وأقدميته منها .

ومن حيث أن محكمة القضاء الإداري قد انتهت بحق التي أن دعوى الإلغاء المشار إليها قد رفعت في المواعيد القانونية استنادا إلى أن اعتقال العامل المذكور في معتقل لا يطبق عليه نظم السجون التي تكفل للمسجونين القيام بالأجراعات القانونية ، يعتبر من قبيل القوة القاهرة التي من شأنها أن توقف مواعيد الطعن بالإلغاء ، كذلك كان حكم المحكمة العليا المنسور في ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٧١ بعدم دستورية القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ بفتح ميعادا جديدا للطعن في القرارات الجمهورية الصادرة بحالة الموظفين العموميين إلى المعاش أو الاستيداع أو بفصلهم من غير الطريق التأميني .

ومن حيث أن طعن العامل المذكور على القرار الصادر بفصله من الخدمة بالإلغاء في المواعيد المقررة يفوله في ذات الوقت الحق في مطالبة جهة الإدارة بالتعويض إذا ما كان القرار المطعون فيه قد صدر مخالفا للقانون أي متى ثبت الخطأ في جانب جهة الإدارة .

ومن حيث أنه إذا ما كانت دعوى إلغاء قرار رئيس الجمهورية رقم ٩٨٥ لسنة ١٩٥٥ الصادر في ٣ من يونية سنة ١٩٥٨ ، قد رفعت في الميعاد ، فإن رفع هذه الدعوى يقطع تقاضى دعوى التعويض عن قرار رئيس الجمهورية المشار إليه ويكون لاجلئ الشك أن يطلب بهذه التعويض بطلان القرار المذكور ودعوى الإلغاء أمام المحكمة لذيين من التحويل وكما سلف القول أن يكون للمحكمة إلغاء القرار الإداري ويكون الحق في التعويض عن هذا القرار قد سقط بالتقادم ، وحيث طلبت الاستئناف المذكور بجلية ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٧٧ أنه بالرغم من اعادته إلى الخدمة فلا زالت له مصلحة في إلغاء القرار المطعون فيه لأن من آثار الإلغاء أن يصرف له مرتبه عن مدة الفصل ، ثم عاد فعُدل طلباته التي طلب الحكم بتعويض مؤقت قدره قرش صاع واحد .

ومن حيث أنه طبقا لما سلف بيانه وقامت دعوى المدعى بالقضاء

القرار الصادر بفصله قد رفعت في المواعيد القانونية كما ذهب الى ذلك بحق الحكم المطعون فيه ، فان دعوى الالغاء هذه تقطع التقادم في دعوى التعويض عن ذات القرار المطعون عليه ، ومن ثم اذ ما عدل المدعى طلباته اثناء نظر دعوى الالغاء وحصرها في طلب التعويض عن هذا القرار فان هذه الدعوى تكون قد رفعت في المواعيد القانونية اذ وكما سلف القول لا يسقط الحق في المطالبة بالتعويض عن قرار ادارى طالما كان الحق في طلب الغائه امام المحكمة لازال قائما .

(طعن رقم ١٨٥ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨٤/٦/١٦)

الفرع الثاني

انقطاع تقادم ما للفرد قبل الحكومة

اولا : انقطاع التقادم بالطلب او التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه طالبا اداؤه :

قاعدة رقم (٥٩٤)

المبدأ :

المطالبة التى تقطع التقادم طبقا للقواعد المدنية هي المطالبة القضائية - تقرير القضاء الادارى لقاعدة ميسرة في علاقة الحكومة بموظفيها - الاكتفاء في قطع التقادم بمجرد الطلب او التظلم .

ملخص الحكم :

انه وان كان مفاد النصوص المدنية (م ٣٨٣ مدنى) ان المطالبة التى تقطع التقادم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، الا ان مقتضيات النظام الادارى قد مالت بفقهاء القضاء الادارى الى تقرير قاعدة اكثر تيسيرا في علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي الذى يقوم عليه ، وان المفروض في السلطة الرئاسية هو

انصاف الموظف بتطبيق القانون حتى ينصرف الى عمله هادئ البال دون أن يضطر الى اللجوء الى القضاء ، فقرر انه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم ، الطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا اداءه .

(طعن رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/٢)

قاعدة رقم (٥٩٥)

المبدأ :

مقتضيات النظام الاداري تؤدي الى قيام الطلب أو التظلم الموجهين من الموظف الى السلطة الرئاسية مقام المطالبة القضائية من حيث قطع التقادم .

ملخص الحكم :

أن مقتضيات النظام الاداري تميل الى اعتبار انه يقوم مقام المطالبة القضائية — في قطع التقادم — الطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف الى السلطة الرئاسية المختصة متمسكا فيه بحقه وطالبا اداءه .

(طعن رقم ١٢٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٨/٦/٩)

قاعدة رقم (٥٩٦)

المبدأ :

الطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف الى السلطة الرئاسية المختصة متمسكا بحقه وطالبا اداؤه قاطع للتقادم .

ملخص الحكم :

انه ولئن كان مفاد نصوص المواد الختية (المادة ٣٨٣ من القانون

المدنى) أن المطالبة التى تقطع التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها
إلا أن مقتضيات النظام الادارى تميل الى اعتبار أنه يقوم مقام المطالبة
في قطع التقادم، الطلب أو التظلم الذى يوجهه الموظف الى السلطة
الرئاسية المختصة متمسكا بحقه وطالبا أدائه.

(طعن رقم ٢٧٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٧/٥/١٤)

قائده رقم (٥٩٧)

المبدأ :

المادة ٣٨٣ مدنى وان كانت تعيد ان المطالبة التى تقطع التقادم
هى المطالبة القضائية دون غيرها ، إلا أن مقتضيات النظام الادارى
قد مالت بفقهاء القضاء الادارى الى قاعدة أكثر تيسرا في علاقة الحكومة
بموظفيها فانتهى الى انه يقوم مقام المطالبة القضائية في هذا المجال
الطلب الذى يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه
وطالبا ادائه .

ملف الحكم

من حيث ان الثابت من الاطلاع على أوراق الطعن أن الطاعن
كان يتقدم بعدد من التظلمات والطلبات الادارية للمطالبة بصرف قيمة
المكافأة موضوع المنازعة الراهنة وأنه استمر يتابع هذه المطالبات في
الفترة الواقعة من ٢٦/٣/١٩٥٥ حتى ٢٢/١٢/١٩٦٢ قبل رفع الدعوى
الماثلة في ٢٥ من ابريل ١٩٦٣ ومن المسلم وفقا لقضاء هذه المحكمة أنه
وان كان مفادا النصوص المدنية (م ٣٨٣ مدنى) أن المطالبة التى تقطع
التقادم هى المطالبة القضائية دون غيرها ، إلا أن مقتضيات النظام
الادارى قد مالت بفقهاء القضاء الادارى الى تقرير قاعدة أكثر تيسرا
في علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي
الذى تقوم عليه وان المفروض في السلطة الرئاسية هو أنصاف الموظف
بتطبيق القانون جدير بنصرف الى عمله هادئ البال دون أن يضطر الى
الالتجاء الى القضاء فقرر انه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع

التقادم بالطلب الذى يوجه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه و طالبا ادائه وبتطبيق ذلك فى حالة المدعى بين ان الطلبات والتظلمات التى تقدم بها للجهة الادارية فى الفترة المشار اليها قد قطعت سريان التقادم بما لا وجه معه للقول بسقوط حق المدعى فى المطالبة بأجر اضافى لمضى اكثر من خمس سنوات على انتهاء العمل . ومن ثم يكون ما انتهى اليه قضاء الحكم المطعون فيه فى هذا الشأن قد جانتب الضواب وانطوى على مخالفة للقانون وخطأ فى تطبيقه وتأويله .

(طعن رقم ١٤٣٤ لسنة ١٣ قى - جلسة ١٩٧٨/١٢/٣١)

قاعدة رقم (٥٩٨)

المبدأ :

ثبوت قيام الطافن بتقديم شكاوى كل عام مطالبا بحقه كما جاء بمذكرة جهة الادارة من شأنه عدم اكتمال التقادم الذى تمسكت به جهة الادارة .

ملخص الحكم :

ان قسم التسويات بالهيئة المدعى عليها اعد مذكرة اثبت فيها ان تقارير المدعى السرية عن اعوام ٦١ و ٦٢ و ٦٣ والشكاوى الخاصة عن الاعوام ٦٧ و ٦٨ و ٦٩ و ١٩٧١ ، والمقصود بها مطالبته بالترقية ازفقت جميعها بشكواه المؤرخة ١٩٧٤/١١/٢٤ المعروضة على لجنة شئون العاملين بجلسة ١٩٧٤/٧/٢٢ واذ لم تمار الهيئة العامة المدعى عليها فى صحة ما تضمنته هذه المذكرة فانه يتعين الاخذ بما جاء فى تلك المذكرة من قيام المدعى بالمطالبة بحقه كل عام ولا يكون قد اكتمل فى شأنه شيء من التقادم الذى تمسكت به جهة الادارة ويكون دفعه بسقوط حق المدعى لا اساس له من الواقع ويكون الحكم المطعون فيه اذ قضى بهذا السقوط فى شأن التعويض قد انجأ فى حكم القانون ويجب الغاؤه ويرفض الدفع بتقديم حق المدعى فى المطالبة بالتعويض .

(طعن رقم ١٥٠١ لسنة ١٤ قى - جلسة ١٩٨٢/١١/٦)

ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا للتقدم المسقط :

قاعدة رقم (٥٩٩)

المبدأ :

سقوط الحق في اقتضاء الفروق المالية المترتبة على النسوية بالنسبة لما انقضى عليه منها خمس سنوات - اعتبار التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية قاطعا لهذه المدة - يظل هذا الانقطاع قائما ومستمرا حتى يصدر الحكم النهائي في الدعوى .

ملخص الحكم :

لا محل للقول بسقوط الحق في الفروق المالية المترتبة على هذه النسوية بالنسبة الى ما انقضى عليه منها اكثر من خمس سنوات قبل تاريخ طلب الاعفاء من رسوم الطعن في قرار اللجنة القضائية بمقولة ان امدة التي انقضت بين تاريخ صدور قرار اللجنة القضائية في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ وتاريخ التقدم بطلب الاعفاء من رسوم الطعن في هذا القرار الموافق ٢ من مايو سنة ١٩٦٠ قد جاوزت الخمس سنوات التي تسقط بانقضائها ديون الغير قبل الدولة ، لا أساس لكل ذلك ، لأن هذه المدة لا ينبغي قياسها على المدد السابقة بأكثر من خمس سنوات على اقامة الدعوى ذلك ان الخصومة الادارية بعد افئتها برفع التظلم الى اللجنة القضائية تعتبر مستمرة متصلة الحلقات مادام لم يصدر فيها حكم نهائي ، فاذا كان الطعن في قرار اللجنة القضائية يجوز ان يرفع بعد ان تطاول من تاريخ صدوره بسبب حساب ميعاد سقوط الحق في الطعن فيه من تاريخ اعلان ذوى الشأن به أو علمهم بفجواه علما بقينا غير ظني ولا افتراضى ، فان هذا الأمد الطويل لا يحجب قيام الخصومة قانونا بين اطرافها ولا يحول دون عدم انحصارها بحكم نهائي ، ومادام الطعن في قرار اللجنة القضائية يفتبر مقبولا حسبما سلف بيانه فالخصومة تعد مستمرة حتى يصدر فيها حكم نهائي ، وعلى ذلك لا مناص من اعتبار التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية قاطعا لميعاد سقوط الفروق الناشئة عن النسوية المحكوم بها مالم ينقضى عليه

أكثر من خمس سنوات عند تقديم هذا التظلم القاطع بحيث يظل هذا الانقطاع قائماً مستمراً حتى يصدر الحكم النهائي في الدعوى .

(طعن رقم ١١٩٦ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٤/١/١٩)

ثالثاً : إلى أي مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائية للاعفاء من الرسوم قاطعاً للتقادم المستقط ؟

قاعدة رقم (٦٠٠)

المبدأ :

المطالبة التي تقطع التقادم طبقاً للقواعد المدنية هي المطالبة القضائية — تقرير القضاء الإداري لقاعدة ميسرة في علاقة الحكومة بموظفيها — الاكتفاء في قطع التقادم بمجرد الطلب أو التظلم — طلب الاعفاء من الرسوم القضائية قاطع للتقادم :

ملخص الحكم :

انه وإن كان مفاد النصوص المدنية (المادة ٣٨٣ مدني) ان المطالبة التي تقطع التقادم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، الا أن مقتضيات النظام الإداري قد انتهت بفقه القضاء الإداري الى تقرير قاعدة أكثر تيسيراً في علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئيسي الذي تقوم عليه ، وأن المفروض في السلطة الرئاسية هو إنصاف الموظف بتطبيق القانون ، حتى ينصرف إلى عمله هادئ البال ، دون أن يضطر إلى الالتجاء إلى القضاء ، ولذلك يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم الطلب أو التظلم الذي يرضه الموظف على السلطة المختصة متمسكاً فيه بحقه مطالباً بأدائه . وطلب الاعفاء من الرسوم هو أقبوى من التظلم الإداري القاطع للتقادم في هذا الخصوص .

(طعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨)

قاعدة رقم (٦٠١)

المبدأ :

في مجال القانون العام يقوم الطلب أو التظلم الموجه من الموظف إلى الإدارة مقام المطالبة القضائية في قطع مدة التقادم - طلب المساعدة القضائية يقطع مدة التقادم في هذا المقام .

ملخص الحكم :

لئن كان مفاد النصوص المدنية ان المطالبة التي تقطع التقادم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، الا ان مقتضيات النظام الإداري قد مالت إلى القضاء الإداري إلى تقرير قاعدة أكثر تيسيرا في علاقة الحكومة بموظفيها . بمراعاة طبيعية هذه العلاقة والتدرج الرياسي الذي تقوم عليه ، وان المفروض في السلطة الرياسية انصاف الموظف بتطبيق القانون في أمره تطبيقا صحيحا حتى ينصرف إلى عقله هادئ البال دون الالتجاء إلى القضاء ، فقرروا انه يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم الطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف إلى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه طالبا أداءه ، وليس من شك في ان هذا يصدق من باب أولى على طلب المساعدة القضائية للدعوى التي يزمع صاحب الشأن رفعها على الإدارة ، اذ هو أقوى في معنى الاستمساك بالحق والمطالبة بإدائه وأمن في طلب الانتصاف من مجرد الطلب أو التظلم الذي يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية ، بل هو في الحق يجمع بين طبيعة التظلم الإداري من حيث الافصاح بالشكوى من التصرف الإداري وبين طبيعة التظلم القضائي من حيث الاتجاه إلى القضاء طالبا للانتصاف ، اذ لم يمنعه عن اقامة الدعوى رأسا سوى عجزه عن أداء الرسوم التي يطلب اعفاء منها وسوى عجزه عن توكيل محام ، فلا أقل ، والحالة هذه ، من أن يترتب على طلب المساعدة القضائية نفس الأمر المترتب على مجرد الطلب أو التظلم الإداري من حيث قطع التقادم أو قطع ميعاد رفع دعوى اللغاء ، خصوصا وان طلب المساعدة القضائية يبلغ للإدارة عو بهذا التبليغ يتصل علمها بتظلم صاحب الشكوى فيستطيع ان

تنصفه ان رأت أنه على حق ، وذلك بغير حاجة الى الاستمرار في الاجراءات القضائية ، فتنتهى المنازعة في مراحلها الأولى ، ويتحقق بذلك نفس الغرض المقصود من التظلم الادارى ، أما اذا لم تر ذلك وقبل الطلب ، فان الأمر ينتهى فى المآل الى اقامة الدعوى .
(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

قاعدة رقم (٦٠٢)

المبدأ :

طلب المساعدة القضائية لا يقطع مدة التقادم فى مجال القانون الخاص .

ملخص الحكم :

الرأى الغالب فى مجال القانون الخاص ان الطلب الذى يقدم الى لجنة المساعدة القضائية للاعفاء من رسوم الدعوى ولتعيين محام لا يرقى الى مرتبة الاجزاء القاطع للتقادم .
(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/١٣)

قاعدة رقم (٦٠٣)

المبدأ :

انقطاع مدة التقادم بطلب المساعدة القضائية — عدم سريان التقادم أو الميعاد حتى تاريخ صدور القرار فى طلب المساعدة القضائية، سواء بالقبول أو الرفض ، ثم حساب الميعاد من هذا التاريخ .

ملخص الحكم :

ان الأمر المترتب على طلب المساعدة القضائية (من حيث قطع التقادم أو ميعاد دعوى الاعفاء) يظل قائماً ويقف سريان التقادم أو الميعاد لحين صدور القرار فى الطلب سواء بالقبول أو الرفض ، اذا ان

نظر الطلب قد يستغرق زمنا يطول أو يقصر بحسب الظروف وحسبما تراه الجهة القضائية التي تنظر الطلب تحضيراً له حتى يصبح مهياً للفصل فيه ، شأنه في ذلك شأن أية إجراءات اتخذت أمام أية جهة قضائية وكان من شأنها أن تقطع التقدم أو سريان الميعاد ، إذ يقف هذا السريان طالما كان الأمر بيد الجهة القضائية المختصة بنظره ، ولكن إذا ما صدر القرار ، وجب رفع الدعوى خلال الميعاد القانوني محسوباً من تاريخ صدوره ، فإن كانت دعوى الغاء تعين أن يكون خلال الستين يوماً التالية .

(طعن رقم ١٦٥٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٤/١٩٥٧)

قاعدة رقم (٦٠٤)

المبدأ :

اعتبار التظلم الإداري قاطعاً للتقدم المسقط — من القواعد التي استحدثتها القضاء الإداري بعد إنشاء مجلس الدولة — لا يجوز أعمال هذه القاعدة في مجال زمني لم يختص به القضاء الإداري إطلاقاً — انقطاع التقدم المسقط في ظل القانون المدني القديم لا يقع إلا برفع الدعوى أو بورقة يتوافر فيها معنى الطلب المرفوع للمحكمة الجازم بالحق الذي يراد اقتضاؤه — ليس من ذلك الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائية للاعفاء من الرسوم .

ملخص الحكم :

إنه وقد اكتملت مدة التقدم المسقط لحق المدعى في التمويض قبل تاريخ المجلد بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بإنشاء مجلس الدولة فلا يكون ثمة وجه للتمسك بأن هذه المدة قد قطعها توالى التظلمات الإدارية من المدعى وإذا كان اعتبار التظلم الإداري بعد إنشاء مجلس الدولة قاطعاً للتقدم المسقط قاعدة قانونية استحدثتها القضاء الإداري بعد إنشاء مجلس الدولة فلا يجوز أعمال القاعدة في مجال زمني لم يختص به القضاء الإداري إطلاقاً بل كانت فيه السيادة كاملة للأحكام القانون المدني القديم وبحسب المفهوم من نص المادتين ٨٢ ، ٢٠٥ من

ذلك القانون لا يقطع التقادم المسقط الا رفع الدعوى أو بورقة يتوافر فيها معنى الطلب المرفوع فعلا للمحكمة الجازم بالحق الذي يراد اقتضاؤه ، حتى الطلب المقدم للجنة المساعدة القضائية للاعفاء من الرسوم لم يكن يعتبر من الاجراءات القضائية التي تقطع التقادم لانه لا يفيد معنى التكليف بالحضور أمام المحكمة المرفوعة أمامها الدعوى وانما مجرد التماس بالاعفاء من الرسوم لا يقتضى الا استدعاء الخصم بالطريق الادارى للحضور أمام اللجنة لسماع أقواله في طلب الاعفاء كما أنه ليس فيه معنى التنبيه الرسمى اذ يشترط في هذا التنبيه أن يكون على يد محضر وبناء على سند واجب التنفيذ .

(طعن رقم ١٧٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٦/١/٣٠)

رابعاً : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع التقادم :

قاعدة رقم (٦٠٥)

المبدأ :

اعتراف جهة الادارة بالحق — من اسباب انقطاع مدة التقادم في المجال الادارى .

ملفمن الحكم :

من المقرر في قواعد القانون الادارى أن التقادم في المجال الادارى — كما ينقطع بالمطالبة بالحق ادارياً — ينقطع ايضاً باعتراف الحكومة بهذا الحق .

(طعن رقم ٢٣٦ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٥/١٦)

قاعدة رقم (٦٠٦)

المبدأ :

الاجراء القاطع للتقادم — قرار مجلس الوزراء في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ بزيادة فئات اعانة غلاء المعيشة مع خصم الزيادة من مرتب التخصيص (التفرغ) أو أى مرتب آخر مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا بدل الملابس للضباط — الانتهاء الى وقف الخصم من بدل التخصيص عند ثلاثى الزيادة ورد الفروق مع مراعاة التقادم الخمسى — بدء التقادم الخمسى من تاريخ استهلاك الزيادة — انقطاعه بمطالبة الموظف أو قرار المصلحة بحقه صراحة أو ضمنا — لا يجوز المصلحة الرجوع فى اقرارها أو اشتراط موافقة الدائن — أساس ذلك مثال : بالنسبة لمهندس مصلحة الطرق والكبارى :

ملخص الفتوى :

قرر مجلس الوزراء بجلسته المنعقدة في ١٩ من فبراير سنة ١٩٥٠ زيادة فئات اعانة غلاء المعيشة ونص في البند الرابع من ذلك القرار على أن يخصم من مرتب التخصيص (التفرغ) أو أى مرتب آخر مماثل حصل عليه الموظف منذ سنة ١٩٤٥ فيما عدا بدل الملابس للضباط قيمة الزيادة التى يحصل عليها الموظف من الاعانة ويسرى هذا الحكم على مرتب التقديش ومرتب الانتقال الثابت فيما لا يزيد على نصف المرتب.

٢٠ — وبمناسبة تظلم بعض مهندسى مصلحة الطرق من تعداد الخصم من اعانة الغلاء عرضت المصلحة الموضوع على ديوان الموظفين بكتابتها المؤرخ ١٦/٥/١٩٥٧ فأعاد الديوان بتاريخ ٢٧/٥/١٩٥٧ بأن الديوان بحث هذا الموضوع واستقر رأيه بالاتفاق مع مجلس الدولة على وقف خصم ما يوازى الزيادة فى اعانة غلاء المعيشة التى تقررت من ١٩٥٠/٣/١ من بدل التخصيص عند ثلاثى هذه الزيادة لأى سبب من الاسباب .

وعند تطبيق كتاب الديوان المشار اليه ثار التساؤل عن كيفية تنفيذ

على بعض الحالات التي أظهرها التطبيق العملي فقام السيد / مدير عام المصلحة بعرض هذه الحالات على ديوان الموظفين بالكتاب رقم ١٠/٩/١ المؤرخ ١٩٥٧/٦/٢ الذي صدره بالعبارة الآتية (بالاحاطة بأنه عند تطبيق هذا الكتاب تلاحظ لنا الآتى) ثم بالعبارة الآتية (ونرجو ان يتضمن خطاب الديوان التاريخ الفعلى الذي ستجرى على أساس المقارنة لصرف المستحق) بيد أن الديوان اخطر المصلحة بالكتاب رقم ١٨٣ - ١٤/١م بتاريخ ٢ من يونية سنة ١٩٥٧ بوقف العمل بكتابه المؤرخ ٢٧ من مايو سنة ١٩٥٧ وعدم صرف فروق حيث أن الموضوع قيد البحث بينه وبين وزارة المالية والاقتصاد وانه عند الانتهاء من هذا البحث سيوافي المصلحة بما يستقر عليه الرأى ثم عاد الديوان واخطر المصلحة بكتابه المؤرخ في ١٦ من فبراير سنة ١٩٦١ بأن كل تخفيض في اعانة الغلاء يقابله وقف خصم هذه الزيادة من بدل التخصيص والبدلات الاخرى ويتمين رد الفروق التي سبق خصمها من البدلات المشار اليها مع مراعاة التقادم الخمسى . كما أفاد الديوان بتاريخ ١٩٦١/١٠/٢٣ رداً على استفسار المصلحة عن التاريخ الذي اتخذ أساساً لتحديد التقادم الخمسى لصرف الفروق المالية بان الذى ينشئ الحق في وقف خصم الزيادة هو الاستهلاك الكلى والجزئى في أعانة غلاء المعيشة الذى يترتب عليه ضرورة رد بدل التخصيص الى أصله ومن تاريخ هذا الاستهلاك يبدأ حساب التقادم ويتمين لانقطاعه أن يكون الموظف قد طالب بحقه خلال مدة التقادم واستطلعت مصلحة الطرق والكبارى رأى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة المواضلات في مدى سريان التقادم الخمسى على الحق في الفروق المشار اليها فانتهت ادارة الرأى الى أن قيام المصلحة بتنفيذ كتاب ديوان الموظفين رقم ١٨٣/١٢/٢م المؤرخ ١٩٥٧/٥/٢٧ يعتبر اقراراً منها بحق موظفيها في استرداد المبالغ التي تضمنها ذلك الكتاب ومن ثم ينقطع التقادم السارى في حق أولئك الموظفين بالنسبة الى المبالغ التي يطلبون ردها اليها مما يترتب عليه وجوب ردها اذ ان حقهم لم ينقض بالتقادم وبنى هذا الرأى على انه من المقرر في قواعد القانون الادارى ان التقادم في القانون الادارى كما ينقطع بالمطالبة بالحق ادارياً ينقطع أيضاً باعتراف الحكومة بهذا الحق (المحكمة الادارية العليا القضية رقم ٢٣٦ لسنة ١٩٥٤ قضائية جلسة

١٦ مايو سنة ١٩٥٩) . (ملف ادارة الفتوى والتشريع لوزارة المواصلات
رقم ٥٤٢/٢/٢٩) .

واذ عقب ديوان الموظفين على هذا الرأى بأن الاجراءات التى قامت بها مصلحة الطرق فى شأن تنفيذ كتاب الديوان المؤرخ ١٩٥٧/٥/٢٧ ان هى الا مجرد اجراءات تمهيدية أو تحضيرية تتلخص فى تجميع الحالات التى ينطبق عليها رأى الديوان فلم تقم المصلحة بعرض مذكرة بالموضوع تتضمن رأيه على موظف مختص كى يقال انه صدر من المصلحة ما يعتبر تنفيذا لرأى الديوان ومن ثم تكون الوقائع التى استندت اليها فتوى مجلس الدولة فى القول بوجود اقرار قاطع للتقادم غير ثابتة من الاوراق مما يرى معه الديوان عدم توافر هذا الاقرار .

واذ رأى الديوان ذلك فقد انحصر فيصل النزاع فى بيان ما اذا كانت الاجراءات المشار اليها قاطعة للتقادم السارى فى حق مهندسها بالنسبة للمبالغ المحسومة من بدل التخصص منذ تلاشى الزيادة فى اعانة غلاء المعيشة أم لا .

ومن المقرر فى قواعد القانون الادارى أن التقادم فى المجال الادارى كما ينقطع بالمطالبة بالحقوق اداريا ينقطع أيضا باعتراف الحكومة بهذا الحق (حكم المحكمة الادارية العليا السابق الاشارة اليه) .

والاقرار القاطع للتقادم مسألة واقع فقد يكون صريحا أو ضمنيا دون اشتراط. وجه خاص موجها الى الدائن أو غيره فأى تغيير عن الارادة يفيد معنى الاقرار يكفى واذا بان من مساق الواقع أن المهندس مدير عام مصلحة الطرق وجه كتابا بتاريخ ١٩٥٧/٦/٢ ردا على كتاب الديوان مفاده اقرار المصلحة بحق موظفيها فى وقف خصم الزيادة فى غلاء المعيشة من بدل التخصص متى تلاشت هذه ومن حقهم فى استرداد الفرق ، كما أن الاقرار القاطع للتقادم وهو تصرف صادر من جانب المقر وحده فلا يتوقف على قبول الدائن له ولا يجوز للمقر الرجوع فيه ، ومن ثم لا يكون لانصياع المصلحة الى طلب ديوان

الموظفين بوقف تنفيذ كتابه المؤرخ ٢٧ من مايو سنة ١٩٥٧ السابق
الاشارة اليه — من اثر في هذه الخصوصية على الاقرار السابق
صدوره *

(فتوى ٣٠١ في ٢٣/٢/١٩٦٣) .

الفرع الثالث

انقطاع تقادم ما للحكومة قبل الغير

أولا : اسباب قطع تقادم ما للحكومة من حقوق مالية قبل الغير :

قاعدة رقم (٦٠٧)

المبدأ :

استقطاع المبالغ التي صرفت الى الموظف بطريق القسم من
مرتبه — يتعين حتى ينتج اثره في قطع التقادم أن يكون استقطاعا
صحيحا مطابقا للقانون

ملخص الحكم :

أن مايتذرع به الجامع الأزهر من أنه قد صدر منه اجراء قاطع
للتقادم يؤكد استمساكه بحقه وتحفزه لاقتضائه وهو الاستقطاع
من مكافأة الطاعن الذي بدأ من أول مايو سنة ١٩٥١ وظل يتكرر شهريا
حتى ١٥ من يناير سنة ١٩٥٦ تاريخ انتهاء ندبه — مايتذرع به الجامع
الأزهر في هذا الشأن مردود بأنه يتعين لكى ينتج الاستقطاع مثل هذا
الاثار أن يكون اجراء اداريا صحيحا — فاذا كان باطلا طبقا للقانون
الذي تم في ظله فانه وفقا لما سبق أن قضت به هذه المحكمة — لا يكون
من شأنه أن يقطع مدة التقادم المسقط حتى لو استقام في مجال
الروابط الادارية قياس الاستقطاع الادارى من المرتب أو ما في حكمه
على الحجز من حيث اعتباره سببا قاطعا للتقادم *

(طعن رقم ١٨٦٨ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤)

قاعدة رقم (٦٠٨)

المبدأ:

تتقدم حق الحكومة في استرداد المبالغ التي دفعتها بغير وجه حق لوظيفها يكون طبقا لاحكام القانون المدني — اذا كان مفاد النصوص المدنية أن المطالبة التي تقطع التقدم هي المطالبة القضائية دون غيرها ، الا أن مقتضيات النظام الإداري اقتضت قياس المطالبة الإدارية على المطالبة القضائية من ناحية اعتبارها سببا قاطعا للتقدم المسقط — انقطاع تقدم حق الموظف بالطلب أو التظلم الذي يوجهه الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه طالبا اداؤه — اعمال هذه القاعدة التيسيرية اولى واوجب في مجال تقدم حقوق الادارة قبل موظفيها .

ملخص الحكم :

أيا كان وجه الرأي في مدة التقدم المسقطه لحق الحكومة في استرداد ماتسلمه عملها منها بغير حق وهل هي خمس عشرة سنة حسبما يذهب الى ذلك تقرير الطعن ، أم ثلاث سنوات. وفقا لما قضى به الحكم المطعون فيه — فان الثابت من الاوراق أن مورث المدعين قد تسلم مبلغ المكافأة موضوع المنازعة الواهنة في ٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ بوصفه مبلغا مستحقا له عن مدة خدمته الزائدة على ٣٧ سنة ونصف بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٣٠ وعندما استبان للجهة الادارية بناء على مناقضة ديوان المحاسبة المؤرخة ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، وهو الجهة المنوط بها طبقا لقانون انشائه مراقبة أوجه الصرف المختلفة في الدولة ، أن وفاءها بهذه المكافأة قد شابه غلط في الواقع والقانون ، طالبت المورث المذكور في ١٥ من مارس سنة ١٩٥٦ برد ماسبق أن صرف له بدون وجه حق وهذه المطالبة ولا ريب من شأنها وقد تمت قبل اكتمال ثلاث سنوات سواء من تاريخ الصرف الحاصل في ٣ من أبريل سنة ١٩٥٣ أو من تاريخ مناقضة ديوان المحاسبة المؤرخة ١٥ من أبريل سنة ١٩٥٣ ، أن تقطع

التقادم المسقط المنصوص عليه في صدر المادة ١٨٧ من القانون المدني -
لو صح تطبيقها - وهي التي تقضى بسقوط دعوى استرداد ما دفع
بغير حق بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من دفع
بحقه في الاسترداد ، ذلك أنه ولئن كان مفاد النصوص المدعنية
(المادة ٣٨٣ من القانون المدني) أن المطالبة التي تقطع التقادم هي
المطالبة القضائية دون غيرها إلا أن مقتضيات الفظام الإداري وفقها
لما سبق أن قضت به هذه المحكمة • قد مالت بفقه القضاء الإداري
إلى تقرير قاعدة أكثر تيسرا في علاقة الإدارة بموظفيها بمراعاة
طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي الذي تقوم عليه ، ومؤدى هذه
القاعدة أن يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم ، الطلب أو
التظلم الذي يوجهه الموظف إلى السلطة المختصة متمسكا بحقه
وطالبا أداءه • وغنى عن البيان أن أعمال هذه القاعدة التيسيرية ،
للمبررات التي أملتها ، أولى وأوجب ، في مجال تقادم حقوق الإدارة
قبل موظفيها ، ولا سيما بعد أن تحولت - هذه الأخيرة تحقيقا لمغاية
ذاتها ، بالقانون رقم ٣٣٤ لسنة ١٩٥٦ بتعديل الفقرة الأولى من القانون
رقم ١١١ لسنة ١٩٥١ في شأن عدم توقيع العجز على مرتبات الموظفين
والمستخدمين أو معاشاتهم أو مكافآتهم أو حوالتهما إلا في أحوال
خاصة - رخصة استرداد ما صرف إلى موظفيها بغير حق وذلك عن
طريق الخصم إداريا من مرتباتهم في حدود معينة وبغير حاجة إلى
سلوك الطريق القضائي أو استصدار حكم بالمدونية •

(طعن رقم ٤١٤ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٨/٦/٩)

قاعدة رقم (٦٠٩)

المبدأ:

مطالبة قلم كتاب محكمة القضاء الإداري لإدارة حسابات مجلس
الدولة باقتضاء الرسوم القضائية بالخصم على حساب جاري الصلحة
المحكوم ضدها - تقوم في مجال روابط المدونية بين المصالح العامة
مقام المطالبة القضائية التي تقطع التقادم - الرسوم القضائية التي
يمدر بها حكم نهائي تقادم بالقضاء نفس فترة سعة من تاريخ
الحكم

ملخص الحكم :

أن قلم كتاب محكمة القضاء الاداري قد طلب في ٨ من يولية سنة ١٩٦٤ من ادارة حسابات مجلس الدولة اقتضاء الرسم المحكوم به. في ٢٠ من فبراير سنة ١٩٥٤ بالخضم على حساب جارى مصلحة المساحة وفقا لما تنقضى به اللائحة المالية للميزانية والحسابات قبل تعديلها وقامت ادارة الحسابات بقيد المبلغ بحساب العهد تحت التحصيل (استمارة ٧٢ ع ٥ ح) وعمل التسوية الحسابية في ملحق يونية سنة ١٩٦٤ (استمارة رقم ٧٢ ع ٥ ح) ولما كانت هذه المطالبة الحاصلة في ٨ من يولية سنة ١٩٦٤ تقوم في مجال روابط المديونية بين المصالح العامة مقام المطالبة القضائية التي تقطع التقادم في مجال روابط القانون الخاص ، بمراعاة طبيعة العلاقة بين المصالح العامة فيما يستحق لاحداها قبل الاخرى من مبالغ رسمت اللائحة المالية للميزانية والحسابات كيفية اقتضاءها على النحو الذى يتلاءم مع أوضاع الميزانية وقبوضها الحسابية ، ولما كانت الرسوم القضائية التى يصدر بها حكم نهائى — كما سبق أن قضت هذه المحكمة — لا تتقادم الا بإقتضاء خمس عشرة سنة من تاريخ صدور الحكم ، ولم تكن هذه المدة قد انقضت حتى تاريخ المطالبة المذكورة فان التقادم يكون قد انقطع بها ولما كان أمر تقدير الرسوم المعارض فيه قد صدر قبل انقضاء خمس عشرة سنة من تاريخ المطالبة سالفه البيان فانه لا يكون ثمة محل للتمسك بالتقادم في النزاع الراهن ، وكل أولئك بصرف النظر عما يمكن أن يعترض به من عدم جواز التمسك بالتقادم بين المصالح العامة .

(طعن رقم ٨٧ لسنة ١٦ ق - لسنة ١٩٧١/١٢/٢٦)

ثانيا : طلب الادارة من الجهة المتتمة بمال عام التقدم بطلب ترخيص يتضمن شيئا قاطعا للتقادم :

قاعدة رقم (٦١٠)

المبدأ :

مقابل الانتفاع بالمال العام — تكييفه القانونى — اتفاقه في طبيعته ومقابل الانتفاع بالمال الخاص — اثر ذلك — تقادمه بخمس

سنوات اذا استند الى عقد ايجار وبخمس عشرة سنة اذا لم يكن للانتفاع سند قانوني - تناول المادة ٣٧٥ من القانون المدنى هاتين الحالتين - مثال - استعمال شركة اسمنت بورتلاند بخلوان جسر النيل دون ترخيص - اعتبارها حائزة سيئة النية - تقادم مقابل الانتفاع المستحق بخمس عشرة سنة - طلب تفتيش النيل المخصص الى الشركة التقدم بطلب ترخيص - يتضمن سببا قاطعا للتقادم.

ملخص الفتوى :

أن مقابل الانتفاع بالمال العام يتفق في طبيعته ، ومقابل الانتفاع بالمال الخاص في هذا الخصوص لأن كليهما يستند الى حق المالك في الانتفاع بملكه ومن مقتضى ذلك سريان أحكام التقادم السواردة في القانون المدنى على مقابل الانتفاع بالمال العام حيث لا يوجد نص يقضى بغير ذلك ، ومادامت هذه الأحكام لا تتعارض مع روابط القانون العام .

ومقابل الانتفاع بالمال الخاص يتقادم باحدى مدتين - الاولى خمس سنوات - وهذه تسرى متى كان الانتفاع مستندا الى عقد ايجار ، والاخرى خمس عشرة سنة اذا لم يكن للانتفاع سند قانوني ، وقد تناولت المادة ٣٧٥ من القانون المدنى بيان كلتا الحالتين فنصت في فقرتها الاولى على أن « يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو اقر به المدين كاجرة المبانى والاراضى الزراعية » . الخ » ، ونصت في الفقرة الثانية على أنه « ولا يسقط الريع المستحق في ذمة الحائز سبباً النية ولا الريع الواجب على ناظر السوقف ادائه للمستحقين الا بانقضاء خمس عشرة سنة » .

وتطبيقاً لذلك فان شركة اسمنت بورتلاند بخلوان اذ استعملت جسر النيل دون ترخيص من الجهة الادارية المختصة وهى عالمة أن استعماله دون ترخيص أمر محظور طبقاً للقانون ، فانها تكون حائزة سيئة النية للمنطقة التى قامت فيها المرسى ، ومن ثم لا يتقادم المقابل المطلوب منها عن استعمال الجسر الا بمضى خمس عشرة سنة .

ولما كان الثابت أن تفتيش النيل يصر الوسطى قد طلب الى الشركة بتاريخ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ أن يتقدم بطلب للحصول على ترخيص ومثل هذا الطلب يتضمن في ذات الوقت مطالبة الشركة بأداء المقابل المألف ذكره ، ومن ثم فهو يقطع التقادم الذى كأن ساريا في ذلك التاريخ ، ولا يقدح في ذلك أن هذه المطالبة ليست من قبيل المطالبة القضائية التى تقطع التقادم طبقا للمادة ٣٨٣ من القانون المدنى ، وذلك لان الحالات الواردة في هذه المادة على انها قاطعة للتقادم لم ترد فيها على سبيل الحصر بل وردت على سبيل المثال ، والحقيقة أن قطع التقادم يقوم في كل حالة يتخذ فيها الدائن اجراء قانونيا يدل على قصده واعتزاه اقتضاء حقه ممن يسرى التقادم لصالحه ، وغنى عن البيان أن الجهة الادارية حين تطلب من الافراد أن يؤدوا مايكون مطلوبا لها انما تعبر عن رغبة جديدة في اقتضاء ماتطلبه .

وعلى مقتضى ماتقدم يكون المقابل الذى سقط بالتقادم هو المقابل الذى كان قد مضى عليه خمس عشرة سنة قبل يوم ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم تلتزم الشركة بأداء ما لم يكن قد مضت عليه المدة في هذا التاريخ كما تلتزم اداء المقابل منذ التاريخ المشار اليه حتى تاريخ حصولها على الترخيص في اقامة المرسى .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أحقية الوزارة في مقابل استعمال جسر النيل بناحية كفر الملو قبل شركة اسمنت بورتلاند بخطون مقفرا على الوجه الوارد بقرار وزير الاشغال الصادر في ٢٨ من ديسمبر سنة ١٩٢٧ وذلك عن المدة منذ ١٩ من ديسمبر سنة ١٩٣٨ حتى تاريخ حصول الشركة على ترخيص في اقامة هذه المرسى .

(فتوى ٢٠٩ في ١٩٦٠/٣/٥)

الفصل الخامس

وقف سريان التقادم

قاعدة رقم (٦١١)

المبدأ:

تقادم مسقط — اثره على الفروق المالية المحكوم بها — نص المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات — مناط تطبيقها رهين بأمرين أولهما نشوء الحق وتكامله في ذمة الدولة والثاني تخلف المطالبة به قضائيا أو اداريا على الرغم من علم صاحب الشأن بقيامه يقينا أو افتراضا — قيام مانع تستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بالحق — اثره عدم انفتاح ميعاد السقوط في هذه الحالة إلا من تاريخ زوال المانع وهو تاريخ صدور الاحكام .

ملخص الفتوى :

بالنسبة الى أثر التقادم المسقط على استحقاق الفروق المالية التي يحكم بها ، وعن تحديد الميعاد الذي يبدأ منه سقوطها بالتقادم فقد نصت المادة ٥٠ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على أن « الماهيات التي كم يطالب بها في مدة خمس سنوات (هلالية) تصبح حقا مكتسبا للحكومة » ، ويؤخذ من هذه المادة أن مناط تطبيق حكمها رهين بأمرين : (الاول) نشوء حق مالي من ماهية أو ما في حكمها وتكامله في ذمة الدولة نتيجة قرار تنظيمي عام أو قرار إداري فردي و (الثاني) تخلف المطالبة بهذا الحق قضائيا أو اداريا مدة التقادم المسقط من تاريخ نشوء الحق في اقتضائه على الرغم من علم صاحب الشأن بقيامه علما يقينا أو افتراضيا .

ومن حيث أنه ولئن كانت الفروق المالية موضوع البحث قد

ترتبت لاربابها من تاريخ العمل بقرارات الترقية المطعون فيها الا أنه لا تلازم بين تاريخ نشوء الحق وتاريخ سريان التقادم المسقط للمطالبة به والا لادى الامر في الخصوصية المعروضة الى زوال الحق قبل زوال الموانع التى خالت دون زوال هذه المطالبة كما لا اعتداد في سريان التقادم المسقط بالنسبة الى الفروق المذكورة بتاريخ التظلم المقدم الى الجهة الادارية للمطالبة بهذه الفروق ، اذ أن الاحكام التى كشفت عنها لم تكن قد صدرت بعد ، وانما يبدأ سريان التقادم المسقط من تاريخ صدور هذه الاحكام ، ذلك أن اعمال أثر هذا التقادم لايتأتى الا حيث يكون الحق قد نشأ وتكامل في ذمة الدولة ، وحينما تكون المطالبة به أمرا ميسورا من جهة القانون ، فاذا قام مانع تستحيل مع وجوده المطالبة قانونا بهذا الحق من جانب صاحب الشأن فان ميعاد السقوط لاينفتح الا من التاريخ الذى يزول فيه هذا المانع والذى تصبح فيه المطالبة أمرا جائزا . وميسورا قانونا ويكون المتخلف عنها أو المقصر فيها حقيقيا بأن يؤخذ بهذا السقوط . والحال في الفروق المالية الراهنة أن المطالبة بها لم تكن ميسورة قانونا قبل الغاء قرارات الترقية وتعديلها بالاحكام التى صدرت لصالح من تخطوا في هذه الترقية ، وهى التى بدأ سريان التقادم المسقط من تاريخ صدورها ، واذا جاء بالاوراق انها صدرت في عامى ١٩٦٤ و ١٩٦٥ فإن الحقوق التى قررتها لذويها لا يكون قد لحقها هذا التقادم .

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن مقتضى تنفيذ الاحكام المشار اليها استحقاق الفروق المالية للعاملين الذين صدرت لصالحهم هذه الاحكام اعتبارا من تاريخ العمل بقرارات الترقية المقضى بالغائها فيما تضمنته من تخطيهم في هذه الترقية ، على الا يبدأ حساب سريان التقادم المسقط للحق في المطالبة بهذه الفروق الا اعتبارا من تاريخ صدور هذه الاحكام على التفصيل المتقدم .

قاعدة رقم (٦١٢)

المبدأ:

اعتقال العامل سياسيا يترتب عليه وقف سريان مدة التقادم في حقه — أساس ذلك — الاعتقال السياسي يعتبر مانعا ماديا يتعذر معه على العامل المطالبة بحقه .

ملخص الحكم :

من حيث انه ولئن كان قرار ارجاع أقضية المدعى في الدرجة الرابعة والذي انشأ له الحق في الفروق المالية قد صدر في ١٩٦٤/٨/٩ وقد أقام المدعى دعواه في ١٩٧٠/١١/٤ بعد مضي أكثر من خمس سنوات على صدوره الا أن الثابت من الاوراق انه كان معتقلا اعتقالا سياسيا لانتمائه الى جماعة الاخوان المسلمين خلال الفترة من ١٩٦٥/٩/٦ الى ١٩٦٧/١١/١١ هذا الاعتقال الذي يعتبر في نظر هذه المحكمة مانعا ماديا يتعذر معه على المدعى أن يطالب بحقه ومن ثم يقف سريان التقادم خلال مدة الاعتقال سالف الذكر وبالتالي لا يكون حقه في المطالبة بالفروق المالية قد سقط بالتقادم لعدم اكتمال مدة التقادم وقدرها خمس سنوات في حقه .

(طعن رقم ٤٣٩ لسنة ٢٣ ق — جلسة ١٩٧٩/١/١٤)

قاعدة رقم (٦١٣)

المبدأ:

التقادم المسقط لحقوق الموظف في المرتب أو التعويض عنه — مناطه السكوت عن المطالبة بهذه الحقوق المدة المقررة في القانون مالم يطرا على هذا التقادم ما يستلزم وقفه أو قطعه — الفرق بين السكوت والإنقطاع — القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ باعتبار قرارات فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي من أعمال السيادة — مؤداه منع التعقيب

القضائي الفاء وتمويضا له الأثر المترتب على ذلك : وقف سريان
التقادم لحين زوال هذه العقبة .

ملخص الحكم :

أن التقادم المسقط لحقوق الموظف التي تتمثل في حقه في مرتبه
أو في التعويض عن الحرمان منه في حالة الفصل من الخدمة وما إليه ،
مناطة استثناء بأحكام المواد ٣٨٢ و ٣٨٣ و ٣٨٤ و ٣٨٥ من القانون
المدني التي لا تتعارض مع أحكام القانون الإداري ومبادئه — السكوت
عن المطالبة بهذه الحقوق المدة المقررة قانونا ملزم يطرأ على هذا التقادم
اثناء سريانه ما يستلزم وقفه أو قطعه في ضوء ما يكون قد اتخذته
الموظف من إجراءات في سبيل المطالبة بحقه . ووقف التقادم يقوم
أساسا كما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه فتمطره
الى الوقوف من المطالبة بحقه هذا موقفا سليما الى أن ينجلي هذا
المانع فيستأنف التقادم سريانه ، وعندئذ يعتد في حساب مدة التقادم
بالمدة السابقة على الموقف واللاحقة له . أما انقطاع التقادم فهو على
العكس من ذلك يستلزم صدور إجراء إيجابي من الدائن يكشف عن
تمسكه بحقه ومطالبته به أو اقرار صريح أو ضمنى من المدين بحق
الدائن ، ويتربط على هذا الإجراء أو هذا الاقرار بداهة اسقاط
المدة السابقة عليه وبدء سريان مدة التقادم من جديد .

ومن حيث انه لا كان الامر كذلك ، فان فيصل النزاع ينحصر
فيما اذا كانت أحكام القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ الذي خطر على
الموظف الطعن بالالغاء في قرار انهاء خدمته بغير الطريق التأديبي أو
طلب التعويض عنه ، يعتبر سببا موقفا أو قاطعا لسريان مدة التقادم
المسقط للمرتب في ضوء حكم المادة ٥٠. مبالغة الذكر .

ومن حيث أن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه قد
أضفى على قرارات رئيس الجمهورية بأحالة الموظفين العموميين التي
تتعلق أو الاستبعاد أو فصلهم عن غير الطريق التأديبي ، صفة أعمال
السيادة ، مما مؤداه منع التعقيب القضائي على هذه الطائفة من

القرارات ، ومن ثم فانه قد سد السبيل أمام مطالبة الموظف بحقه وذلك بمنعه من المنازعة في شأن القرار الصادر بانهاء خدمته . وطبقا للقواعد العامة فان هذا القانون قد وضع عقبه من شأنها أن يستحيل على الموظف المطالبة بحقه سواء طلب الغاء القرار أو طلب التعويض عنه . مما يتعين معه ترتيب الاثر القانوني لهذه العقبة وذلك بوقف سريان التقادم حتى تزول هذه العقبة . وفي ضوء ذلك فانه لا يستقيم القول بأن صدور هذا القانون يعد قاطعا للتقادم مراعاة لمصلحة الموظفين اذ أن قطع التقادم يستلزم — كما سبق القول — صدور تصرف أو إجراء ايجابى من الموظف يكثف عن رغبته في استرداد حقه ، وهو ما لا يؤدي اليه حكم القانون المذكور كما انه لاعفاء في القول بأن للقضاء الادارى أن يبتدع الطول المناسبة لما يعرض عليه من افضية وأن يستعير من القواعد العامة ما يراه متوائما مع طبيعة المنازعات الادارية وانتصافا للموظف في علاقته بالمكومة وهى الطرف الاقوى في المنازعة ، اذ انه مع التسليم بحق القضاء الادارى في سلوك هذا المنهج الا أن حريته في هذا الشأن مناطها اعتبارات المصلحة العامة التى تقوم على تحقيق التوازن بين مصالح أطراف المنازعة الادارية واحترام الاوضاع المستقرة . وهو ما لا يتأتى بالخلط من اثار وقف التقادم وانقطاعه ، والذي لاهدف من ورائه الا تبرير خطأ المتعاض عن المطالبة بحقه في الموعد المقرر قانونا ، وهو هدف لا يستوى مع مفاهيم القانون أو مقتضيات المصلحة العامة . واذا كان القضاء الادارى لم يقتصر في شأن قطع التقادم على المطالبة القضائية كإجراء قاطع للتقادم بل اعتد بالتظلم أو طلب الاعفاء أو أى طلب آخر يفيد تمسك صاحب الشأن بحقه . فان مرد ذلك الى أن كلا من الاجراءات هو تعبير عن موقف ايجابى ينشط اليه صاحب الشأن في سبيل المطالبة بحقه . ولا يبعد كذلك الموقف السلبي الذى يخضع له صاحب الشأن أو يلتزمه ازاء وجود مانع يحول بينه وبين المطالبة بحقه . ومن ثم فانه اذا استمر في هذا الموقف السلبي بعد زوال مقتضاه وتراخى في المطالبة بحقه بأرادته ورضاه الى أن اكتملت مدة التقادم فان حقه هذا يسقط وفقا لحكم القانون .

ومن حيث انه بتطبيق المبادئ السابقة على النزاع الراهن .

يبين أن السيد / قد أحيل الى المعاش قبل بلوغه سن المعاش بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٦٥ لسنة ١٩٥٨ وعلم بهذا القرار في ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ وفقا لما هو ثابت في صحيفة دعواه ومن ثم فانه من هذا التاريخ نشأ حقه في التعويض عن هذا القرار وبدأت مدة التقادم الخمسى في السريان ، وكان الباب أقامة مفتوحا للمطالبة بحقه اداريا أو قضائيا فلم يكن ثمة مانع قانوني بحول بينه وبين هذه المطالبة ، الا انه لم يثبت انه اتخذ أى اجراء في هذا الشأن حتى صدور القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذى عمل به اعتبارا من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية في ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ مما ترتب عليه وقف سريان التقادم في حق واستمران هذا الوقف قائما منتجا لآثاره الى أن قضت المحكمة العليا بعدم دستورية هذا القانون ونشر حكمها هذا في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ مما مؤداه زوال المانع أمام المطعون ضده في المطالبة بحقه وفي ذات الوقت استئناف سريان التقادم في مواجهته . ولم يثبت أنه اتخذ ثمة اجراء — اداريا أو قضائيا في سبيل المطالبة بحقه قبل اقامة دعواه محل الطعن الراهن . وبالتالي فانه تسرى في شأنه احكام وقف التقادم التى تقضى بحساب المدة السابقة على وقف التقادم والمدة اللاحقة له مع استبعاد مدة الوقف من الحساب .

ومن حيث أن الثابت من الاوراق أن المدة السابقة على الوقف والتي بدأت من تاريخ علم السيد / بقرار انتهاء خدمته في ١٧ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ حتى تاريخ العمل بالقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ في ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ تزيد على أربع سنوات ، كما أن المدة التالية التى انقطعت من تاريخ نشر حكم عدم دستورية القانون المذكور في ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ حتى تاريخ اقامة الدعوى في ٦ من ابريل سنة ١٩٧٥ تجاوز الثلاث سنوات فمن ثم فان مدة التقادم المسقط للمرتب أو التعويض عنه وقدرها خمس سنوات تكون قد اكتملت قبل اقامة الدعوى وبالتالي يتعين القضاء بقبول السدفع الذى اثارته الجهة الادارية بسقوط الحق في المطالبة بالتعويض بمضى المدة المسقطه .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه وقد ذهب على خلاف ذلك فإنه يكون قد جانب الصواب وخالف صحيح حكم القانون ويتعين القضاء بالغاءه ويسقط الحق في المطالبة بالتعويض مع إلزام المدعى المصروفات .

(طعن رقم ١٨٨ ، ٢٣٧ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٨٢/١١/٤)

نعليق :

يراجع حكم المحكمة العليا في الدعوى رقم ٢ لسنة ١ ق دستورية جلسة ١٩٧١/١١/٦ والذي قضى بعدم دستورية القانون رقم ١٩٦٣/٣١ .

قاعدة رقم (٦١٤)

المبدأ:

كان من أثر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٣ وقف سريان التقادم حتى تزول عقبة منع التقاضي التي وضعها .

ملخص الحكم :

حظر القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ على الموظف الطعن بالالغاء في قرار انتهاء خدمته بغير الطريق التأديبي أو طلب التعويض عنه ، وبذلك سد السبيل أمام المطالبة القضائية ووضع عقبة من شأنها أن يستحيل على الموظف المطالبة بحقه ، ويترتب على ذلك أن توقف سريان التقادم حتى تزول العقبة . ولكن لا يستقيم القول بأن هذا القانون يعتبر قاطعا للتقادم ، لأن قطع التقادم يستلزم صدور تصرف أو إجراء إيجابى من الموظف يكشف عن الرغبة في استقراء الحق ، وهو ما لا يؤدي إليه حكم القانون المذكور .

(طعن رقم ٢٩٩ لسنة ٢٤ ق - جلسة ١٩٨٢/٣/١٢)

فهرس تفصیلی

(الجزء الحادی عشر)

الصفحة

٥

ترقیة

- ١٩ الفصل الأول : اجراء الترقية
- ١٩ الفرع الأول : سلطة الادارة في اجراء الترقية
- ١٩ أولا : الترقية ليست حقا مكتسبا للموظف
- ٢٠ ثانیا : ولاية جهة الادارة في اجراء الترقية ولاية اختيارية
- ٢٠ اساسا : وجوب مراعاة الانتمية مع الجدارة
- ثالثا : قواعد الترقیات بالتنسيق والتسيير لم تكن
- ٢٧ مخصصة لموظفين دون غيرهم
- رابعا : افتراض صحة الترقية طبقا لقواعد التسيير ،
- ٢٧ وعلى مدعى العكس اثبات مايدعيه
- خامسا : الترقية التي كانت تنم بهراسيم ملكية لم تكن
- ٢٨ مقيدة بمحد ، ولا بعدم تخطي الدرجات
- سادسا : توجيهات رئيس الوزراء لا تشكل قييدا على
- ٢٩ اجراء جهة الادارة للترقية طبقا للقانون
- سابعا : عدم تقديم تقارير عن المعامل خلال السنتين
- الاخيرتين لعدم خضوعه لوضع هذه التقارير لا يمنع
- لجنة شؤون الموظفين من القيام بتقدير درجة كفايته
- للترقية مادام تقديرها قد خلا من عيب اساءة
- ٣٠ استعمال السلطة
- ثامنا : ترشيح جهة الادارة للمعامل للترقية يقتل في
- ٣١ تقديرها لصلاحيتها لها
- تاسعا : بطلان قرار الترقية عند اغفال اجراء جوهرى
- ٣١ مسبق من الواجب اتخاذه قانونا
- عاشرا : بطلان التخطى المبني على تقرير كفاية وضمعه
- ٣٤ من له مصلحة ظاهرة في عدم ترقية الموظف
- ٣٦ الفرع الثاني : اجراء الترقية وارتباطه بتخصيص الميزانية

الصفحة

- أولا : تخصيص درجة لوظيفة معينة يكون في الميزانية
٣٦ وليس في الأعمال التحضيرية لها
- ثانيا : الميزانية هي التي تحدد النطاق الزمني للدرجات
مند حساب مايرقى اليه منها بالاقدمية والاخرى
٣٨ بالاختيار
- ثالثا : وجوب الاعتماد بالنسبة للترقية بما يرد في
٣٩ التأثيرات المالية للميزانية
- الفرع الثالث : اجراء الترقية يكون في الأصل بين من تجمعهم
٤١ وحدة واحدة في الميزانية
- الفرع الرابع : قرار الترقية
٤٤
- أولا : قرار الترقية هو الذي ينشئ المركز القانوني
٤٤ فيها .
- ثانيا : استيفاء المائل لشروط الترقية ليجعله
٤٥ مستحقا لها
- ثالثا : هل قيد الموظف على درجة أعلى من درجته يكسبه
٤٦ لزاما حقا في الترقية اليها بمجرد استيفاء المدة ؟
- رابعا : ترخيص جهة الادارة في اختيار الوقت الملائم
٥٣ للترقية
- خامسا : في شأن الترقية لا يضار الموظف من تراخى جهة
٥٨ الادارة في اجراء معين
- سادسا : متى يكون قرار الترقية المخالف للقانون باطلا
٦١ ومتى يكون معدوما
- (١) اعتبار قرار الترقية معدوما اذا لم يتوفر ركن
٦١ النية
- (ب) عدم استكمال الموظف المدة التي يقضيها في
الدرجة يترتب عليه بطلان القرار وليس
٦٢ انمـداداه
- (د) قرار الترقية استنادا الى تسوية يبين فيها يعد
٦٤ خطأها قرار باطل وليس معدوما

الصفحة

٧١ الفرع الخامس : لجنة شئون الموظفين ازاء الترقية

اولا : مدى امكان قيام تقدير لجنة شئون العاملين مقام

٧١ التقارير في تقدير كتابة المرشحين وصلاحياتهم

ثانيا : سلطة لجنة شئون الموظفين تنتهى بالآلى احدث

الترقية ان لم يعترض عليها من يملك ذلك في

٧٥ الميعاد المحدد

ثالثا : اعتراض الوزير على قرار لجنة شئون الموظفين

٧٦ بالترقية

٨٩ الفصل الثاني : الترقية خلال فترة الاختبار

اولا : الاصل عدم جواز ترقية العامل في فترة الاختبار

٨٩ ثانيا : جواز ترقية العامل دون امتداد بفترة الاختبار ،

إذا كانت مدة خدمته السابقة تزيد على فترة

الاختبار ، ومقضاة في ذات الدرجة والوظيفة

٩٣ والكادر التي أعيد التعمين فيها

ثالثا : ثمة مقررات اختبار اخرى لا تثير لها على ميعاد

٩٦ اجراء الترقية

٩٨ الفصل الثالث : الترقية بالاختبار

٩٨ الفرع الاول : المناط في الترقية بالاختبار

٩٨ اولاً : الجدارة والاعدية

ثانيا : استبعاد الاختبار من عناصر صحيحة

١٠٥ ثالثا : اجراء مفاضلة حقيقية

(ا) الفرض من المفاضلة التعرف على مدى

تفاوت المرشحين للترقية في مضمار السكالية .

(ب) سلطة الادارة في المفاضلة بين المرشحين

١١٠ ليست مطلقة

(خ) اجراء المفاضلة لا يستقيم الا بين من يشغلون

١١٦ وظائف من مستوى وظيفي واحد

الصفحة

- الفرع الثاني :** تقدير صلاحية المرشح للترقية بالاختيار
 ١٢٠ **أولاً :** لا اعتداد في تقدير كفاية المرشح للترقية بها تضمنه
 ١٢٠ ملف خدمته وحده
- ثانياً :** لا اعتداد في تقدير الكفاية بالمؤهلات الدراسية
 ١٢٢ وحدها
- ثالثاً :** معيار رجحان الكفاية بها ورد بملف الخدمة وما
 ١٢٣ يبيده الرؤساء
- رابعاً :** الاعتداد في تقدير الكفاية كان بالمرتبة ثم أصبح
 بالدرجات التي حصل عليها العامل داخل المرتبة
 ١٢٤ ذاتها
- الفرع الثالث :** الأهمية كمعيار لضبط الاختيار
 ١٣١
- أولاً :** عدم جواز تخطي الأقدم في الترقية إلا إذا كان
 ١٣١ الأحدث ظاهر الامتياز عليه
- ثانياً :** عدم مراعاة ترتيب الأهمية في الترقية بالاختيار
 ١٤٢ جائز مادام لم يصمه عيب سوء استعمال السلطة
- ثالثاً :** طعن الأقدم في الترقية
 ١٤٨
- الفرع الرابع :** ضوابط اجراء الترقية بالاختيار
 ١٥٣
- أولاً :** يشترط فيما تضمنه جهة الادارة من ضوابط للترقية
 ١٥٣ بالاختيار العمومية والتجريد وعدم مخالفته للقانون
- ثانياً :** يشترط في الضوابط التي تضمنها جهة الادارة
 للترقية بالاختيار أن تكون عامة التطبيق ، ولا تطبق
 ١٦٢ الا بعد نشرها
- ثالثاً :** عدم جواز اشتراط حصول العامل على مؤهل
 ١٦٨ عال لم يتطلبه القانون كضابط من ضوابط الاختيار
- رابعاً :** عدم جواز اضافة شرط تقدم المرشح للترقية بطلب
 يوافق فيه على العمل خارج القاهرة الى ضوابط
 ١٧١ الترقية بالاختيار

الصفحة

- خامسا : اضافة شرط سبق الانتداب للوظيفة المرعى
اليها الى ضوابط الترقية بالاختبار باطل ١٧٤
- سادسا : اضافة جهة الادارة ضابط للترقية بالاختبار
مناده الا يكون المعامل معارا مخالف للقانون ١٨٠
- سابعا : عدم جواز اضافة شرط عدم الاعارة او الحصول
على اجازة خاصة بدون مرتب الى ضوابط
الترقية بالاختبار ١٨٤
- ثامنا : لا يجوز لجهة الادارة فيها تضعه من ضوابط
الترقية بالاختبار أن تشدد ما جمله القانون منها
اساسا للترقية ١٨٦
- تاسعا : ترخص جهة الادارة في وضع ضوابط الترقية
بالاختبار مرهون باحترام القانون وبعدم المساس
بقاعدة قانونية صادرة من سلطة عليا ١٩١
- عاشرًا : متى وضعت الادارة ضوابط معينة للاختبار وجب
التزامها في التطبيق الفردي ١٩٤
- الفرع الخامس : منطقة الترقية بالاختبار** ١٩٦
- اولا : الترقية من الدرجة الثانية الى مايلوها من الدرجات
تكون بالاختبار للكتابية ١٩٦
- ثانيا : الترقية الى الوظائف التي يبدأ ربطها بمبلغ ٨٧٦
جنبا وما يعلوها من وظائف تتم بالاختبار ٢٠٢
- ثالثا : الترقية بالاممية في النسبة المقررة لذلك ،
واستعمال نسبة الاختبار ٢١٠
- الفصل الرابع : الترقية والكادرات والمؤهل الدراسي والوظائف**
- التي تقتضى تأهيلا خاصا ٢١٣
- الفرع الأول : الترقية والكادرات** ٢١٣
- اولا : الترقية من الدرجة الرابعة في الكادر الكتلى الى
الدرجة الثالثة في الكادر الادارى ٢١٣

الصفحة

- ٢١٦ **ثانياً :** الترقية من أعلى درجة في الكادر الفني المتوسط
أو الكتلى الى الدرجة التالية لها في الكادر الإدارى
- ٢١٩ **ثالثاً :** الترقية من الكادر المتوسط الى الكادر العالى
- ٢٣٨ **الفرع الثانى :** الترقية والمؤهل :
- ٢٣٨ **اولاً :** مدى ترقية الموظف غير المؤهل
- ٢٣٩ **ثانياً :** ترقية الحاصلين على شهادة اتمام الدراسة
الابتدائية
- ٢٤٥ **الفرع الثالث :** الترقية الى درجة وظيفة متميزة تقتضى تاهيلاً
خاصاً
- ٢٤٥ **اولاً :** من الوظائف ما يقتضى حسب تخصيص الميزانية
تاهيلاً خاصاً وصلاحيات معينة
- ٢٤٩ **ثانياً :** فى الترقية الى درجة الوظيفة التى تحتاج الى
تاهيل خاص لا يقوم افراد المرشحين بعضهم مقام
بعض الا اذا توافر ذلك التاهيل فيهم جميعاً ، ولا
وجه اذن للقول بأن الاتساع قد تخطى مادام لم
يستوف ذلك التاهيل الخاص
- ٢٥٠ **ثالثاً :** بعض الامثلة على وظائف تحتاج الى تاهيل خاص
- ٢٥٤ **الفصل الخامس :** موانع الترقية
- ٢٥٤ **الفرع الاول :** اثر تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف على الترقية
- ٢٥٤ **اولاً :** التخطى يكون على اثر تقديم تقريرين سنويين
بمرتبة ضعيف
- ٢٥٧ **ثانياً :** عدم تقدير الكفاية لا يصلح حجة للإبعاد من
الترشيح للترقية
- ٢٥٩ **ثالثاً :** تقدير الكفاية بمرتبة ضعيف لا يؤتى اثره فى التخطى
الا فى السنة التى قدم فيها
- ٢٦١ **رابعاً :** اذا امتدد التقرير بمرتبة ضعيف النهائية كان غير
منتج فى تخطى الموظف

الصفحة

- الفرع الثاني :** اثر الاحالة الى المحاكمة التأديبية او الجنائية والوقف عن العمل على الترقية ٢٦٢
- اولا :** منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية الى أن تثبت براءته أو الحكم عليه بها لا يزيد من الانذار بمنع أصلا عما يقتضيه حسن سير العمل بالادارة ٢٦٢
- ثانيا :** منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة يقع سواء اكلت الاحالة الى محاكمة تأديبية او محاكمة جنائية ٢٦٣
- ثالثا :** منع ترقية العامل الموقوف عن العمل طوال مدة وقفه ٢٦٦
- رابعا :** اذا كلفت الاحالة الى محكمة عسكرية من مخالفات في المحيط العسكري ، فهذه لاتعتبر مانعا من الترقية في الوظائف المدنية ٢٦٧
- خامسا :** منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية او الجنائية انما يسرى على الترقية العادية وتلك التي يتم طبقا للمادة ٤٠ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن ترقية قدامى العاملين ٢٦٨
- سادسا :** يستمر منع ترقية العامل المحال الى المحاكمة التأديبية او الجنائية الى حين الفصل في موضوع التهم المنسوبة اليه ٢٧٤
- سابعا :** متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة التأديبية ٢٨٠
- ثامنا :** متى يعتبر الموظف محالا الى المحاكمة الجنائية ٢٨٤
- تاسعا :** ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بعد الفصل في الدعوى التأديبية تكون على ضوء التفرقة بين حالتي البراءة والادانة ، وبالتسوية للادانة يفرق بين حالتي الحكم بعقوبة الانذار والحكم بعقوبة لشد من ذلك ٢٨٧
- عاشرا :** يصدر حكم في موضوع الاتهام المقابلة عنه الدعوى التأديبية بالبراءة أو بعقوبة لا يترتب على

الصفحة

- توقيعها تأجيل الترقية يستحق الموظف الترقية من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يكن محالاً الى المحكمة ٢١١
- الفرع الثالث :** اثر توقيع عقوبة تأديبية على الترقية ٣٠٠
- اولا :** ترقية الموظف بعد انقضاء فترة حرمله من الترقية لتوقيع جزاء عليه ، هل هى وجوبية أم ليست وجوبية ؟ ٣٠٠
- ثانيا :** تحصن القرار الصادر بترقية الموظف خلال فترة المنع من الترقية بسبب توقيع جزاء تأديبي عليه بفوات ستين يوما على صدوره دون سحبه ، فهذا العيب الذى يلحق القرار لا يجعله معنوا بل يبطله نصيب لمخالفته للقانون مخالفة غير جسيمة ٣١٦
- ثالثا :** حساب فترة تأجيل الترقية من تاريخ الحكم بالعقوبة التأديبية ٣١٧
- رابعا :** اثر الحرمان من العلاوة الدورية يخلف اثره تبعا لما اذا كانت عقوبة تأديبية أو نتيجة لحصول الموظف على تقريرين سنويين بمرتبة ضعيف ٣١٩
- خامسا :** الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل المجند أو المستدمى أو المستبقى فى المجال العسكرى ليست من موانع الترقية له فى مجال الوظيفة المسندة ٣٢٠
- الفرع الرابع :** اثر الحكم الجنائى الصادر بالمعقوبة ولو مع وقف التنفيذ على الترقية ٣٢١
- الفرع الخامس :** ترقية الموظف المنقول ٣٢٢
- اولا :** الأصل فى الموظف المنقول عدم ترقيته فى الوحدة المنقول اليها قبل سنة من تاريخ نقله . الحالات التى يجوز فيها ترقيته قبل مضى السنة هى استثناء من هذا الأصل العام ٣٢٢

الصفحة

- ثانيا : الموظف المنقول لا يجوز ترقيته الى درجة بالجهة الادارية التي نقل منها ٣٣٢
- ثالثا : قيد عدم جواز ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله : هل يسرى بالنسبة للنقل بقرار جمهوري ؟ ٣٣٧
- رابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من تاريخ نقله ، هل يسرى على من ينقل تبعا لنقل درجته؟ ٣٤٧
- خامسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل ، هل يسرى اذا لم يكن من بين موظفي الجهة المنقول اليها من يستوفى الشروط القانونية للترقية خلال تلك السنة ؟ ٣٥٦
- سادسا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على النقل ، لا يسرى على النقل الذي يعتبر بمثابة تعيين ٣٥٩
- سابعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله ، لا يسرى على الترقية في نسبة الاختيار ٣٦١
- ثامنا : الترقية في الوحدات المنشأة حديثا معفاة من قيد السنة بالنسبة للموظف المنقول اليها ٣٦٣
- تاسعا : حظر ترقية الموظف المنقول قبل مضي سنة على نقله ، لا يسرى على النقل الى درجة جديدة منشأة بالميزانية ٣٦٥
- عاشرا : قيد الا يفوت النقل على الموظف المنقول دوره في الترقية بالاقدمية يسرى على النقل من كادر الى آخر ٣٦٧
- حادى عشر : البعث الذي ينقل تبعا لايغاده في بعثة على حساب الجهة المنقول اليها ، لا تجوز ترقيته في تلك الجهة قبل مضي سنة على النقل ٣٧١
- ثاني عشر : قيد حظر ترقية الموظف المنقول قبل سنة من نقله ، لا يسرى على ترقية المنقول لكادر المخبرات العامة ٣٧٣

المنحة

- ثالث عشر : من ينقل من المصانع الحربية لا يسرى عليه
حظر ترقية المنقول في الجهة المنقول اليها قبل
٣٧٥ مضي سنة من تاريخ النقل
- الفرع السادس : مالا يعد مانعا من موانع الترقية
٣٧٦
- اولا : الاعارة لا يجوز أن تكون مانعا من الترقية
٣٧٦
- ثانيا : الاجازة بدون مرتب لا يجوز أن تكون مانعا من
الترقية
٣٨٣
- ثالثا : المرض لا يجوز أن يكون مانعا من الترقية
٣٩٥
- رابعا : استقالة العهد على الأخطاء لا تجعلها عائقا
عن الترقية
٤٠١
- خامسا : مجرد رفع الموظف دموى بطلب الغاء تخطيه في
الترقية لا يجوز أن يبرر بذاته تركه في ترقية تالية
٤٠٢
- الفصل السادس : الترقية الاستثنائية
٤٠٤
- الفصل السابع : ترقيات في مصالح مختلفة
٤١١
- الفرع الأول : وزارة التربية والتعليم
٤١١
- اولا : الترقيات الادبية
٤١١
- ثانيا : ترقيات معلمى التربية البدنية
٤٣٥
- الفرع الثانى : المركز القومى للبحوث التربوية
٤٣٩
- الفرع الثالث : السكك الحديدية
٤٤١
- الفرع الرابع : وزارة الأشغال العمومية
٤٥٨
- اولا : مهندسو الرى والمبلى
٤٥٨
- ثانيا : مهندسو الميكانيكا والكهرباء
٤٦٣
- الفرع الخامس : هيئة كهرياء مصر
٤٧٢
- الفرع السادس : الهيئة العامة للتأمين والمعاشات
٤٧٥

الصفحة

- ٤٧٧ الفرع السابع : مصلحة الجمارك
- ٤٧٩ الفرع الثامن : مصلحة الأموال المقررة
- ٤٨٧ الفرع التاسع : أطباء وزارة الصحة
- ٤٩١ الفرع العاشر : الجامعات
- ٤٩٥ الفرع الحادي عشر : معهد النفذية
- ٤٩٧ الفرع الثاني عشر : كتبة الأقسام المدنية بالمحاكم ومحضروها
- ٥٠٥ الفصل الثامن : مسائل متنوعة في الترقيات
- ٥٠٥ الفرع الأول : جوانب من قضاء الترقيات
- أولا : الترقية الجائز الطعن فيها بالالغاء هي الترقية الى درجة مالية أعلى او الى وظيفة أعلى في ذات الدرجة المالية ، وهو مايسمى بالترقية الادبية
- ٥٠٥ ثانيا : الترقية في كادر غير الكادر الذى ينتهى اليه الموظف وقت اجرائها لا يحق له الطعن فيها
- ٥٠٦ ثالثا : ليس لموظفى جهة معينة الطعن في قرارات الترقية الخاصة بجهة أخرى ، حتى لو ادعت الجهتان بعد ذلك بالأداة القانونية اللازمة
- ٥٠٨ رابعا : حامل المؤهل المتوسط تتقضى مصلحته في الطعن على ترقيته لا يجوز ترقية حملة المؤهلات المتوسطة اليها
- ٥٠٩ خامسا : عند افصاح الإدارة عن أسباب التخطى تخضع هذه الأسباب لرقابة القضاء الإدارى . عند القضاء بالغاء قرار الترقية ، هل يحكم أيضا برد امتدعية المدعى في الدرجة التي تخطى اليها ورقى اليها بعد ذلك ، أم يترك ذلك لجهة الإدارة عند تنفيذ الحكم ؟
- ٥١٠ سادسا : لا يجوز للقضاء الإدارى في مجال التعميب على قرارات لجنة شئون الموظفين بتقدير السكافية أن يحل نفسه محلها في استخلاص ذلك التقدير
- ٥١٥

الصفحة

- سابعاً : الدعوى التى يقيمها الموظف باستحقاقه الترقية
من التاريخ الذى كانت تتم فيه هذه الترقية لو
لم يحل الى المحاكمة النأديبية تعتبر من دعاوى
التسوية ٥١٨
- ثامناً : عدم جواز استرداد الفروق المالية المترتبة على
سحب أو إلغاء الترقية المعيبة ٥١٩
- تاسعاً : قطع التقادم بالمطالبة بالحق فى الترقية ٥٢٥
- الفرع الثانى : أحكام خاصة بالاتظيم السورى ٥٢٦
- الفرع الثالث : مسائل متنوعة أخرى فى الترقية ٥٢٩
- أولاً : تعيين وكيل الوزارة المساعد وكيلا للوزارة يعتبر
ترقية ٥٢٩
- ثانياً : مدى ترقية عضو البعثة اذا مارتى زميل له
يحل المؤهلات ذاتها ٥٣١
- ثالثاً : اثر ترقية المعار على وضعه الوظيفى فى الجهة
المعار اليها ٥٣٢
- رابعاً : اسقاط المدد التى تنفيها العامل دون اذن أو
عذر مقبول من المدد المشترطة للترقية ٥٣٣
- خامساً : بطلان ترقية الموظف فى ظل كادر عام ١٩٣٩ الى
وظيفة يشغلها موظف آخر ٥٣٤
- سادساً : النقل الى درجات القاتون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
وفقا للجدول الثانى المرقق بقرار رئيس الجمهورية
رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ يعتبر ترقية حتمية ٥٣٥
- سابعاً : بطلان القرار الصادر بتخطى العامل لسبب ثبت
عدم صحته ٥٣٧
- تركة : ٥٣٩
- أولاً : تركة شاعرة ٥٤١

الصفحة

٥٤٨	ثانيا : القانون الواجب التطبيق على تركة اجنبى مسلم الديانة
٥٥٠	ثالثا : احقية ورفقة العمال في طلب اجراء التسوية المستحقة لمورثهم
٥٥٢	تسليم المجرمين :
٥٥٧	تطوع :
٥٧١	تسليم :
٥٧٣	الفصل الاول : التعليم الحكومى
٥٧٣	الفرع الاول : التعليم الاولى
٥٧٧	الفرع الثانى : التعليم الابتدائى والاعدادى
٥٨٥	الفرع الثالث : التعليم الثانوى
٥٩١	الفصل الثانى : التعليم غير الحكومى
٥٩١	الفرع الاول : التعليم الحر
٥٩١	اولا : الشروط الواجب توافرها في المدارس الخاصة
٥٩٢	ثانيا : الاشراف على المدارس الحرة
٥٩٤	ثالثا : سلطة تحويل المدارس الحرة
٥٩٥	رابعا : لجنة شئون التعليم الحر
٥٩٨	خامسا : الاستيلاء على المدارس الحرة
٦٠١	سادسا : القرار الصادر بضم مدرسة حرة
٦٠٢	سابعاً : صاحب المدرسة الحرة
٦٠٢	ثامنا : مدرسو التعليم الحر
٦٣٠	تاسعا : مدد الخدمة السابقة بالتعليم الحر
٦٣٤	الفرع الثانى : التعليم الخاص
٦٣٤	اولا : اعانة الاجبار
٦٣٦	ثانيا : صاحب المدرسة الخاصة الذى يتولى نظارتها

الصفحة

- ٦٣٧ ثالثا : ضم مدد خدمة سابقة بالتعليم الخاص
- ٦٤١ رابعا : رقابة مديرية التربية والتعليم على المدارس الخاصة
- ٦٤٤ خامسا : الاجراءات التى تتخذ فى حالة مخالفة المدرسة لاحكام القانون
- ٦٤٥ سادسا : لجنة ثئون التعليم الخاص
- ٦٤٥ سابعا : مالك المدرسة الخاصة يجب أن يكون شخصا اعتباريا
- ٦٤٩ تعيين
- ٦٥٧ الفصل الأول : احكام عامة فى التعيين
- ٦٥٧ أولا : طرق شغل الوظائف الشاغرة فى الجهاز الادارى هى التعيين أو الترقية أو النقل
- ٦٦٤ ثانيا : التفرقة بين التعيين والترقية
- (١) اختيار وكيل الوزارة وزيرا يعتبر تعيينا وليس ترقيسة
- ٦٦٤ (ب) اختيار موظف بالفئة الخامسة ليتولى وظيفة بالفئة الثالثة يعتبر ترقية وليس تعيينا . هذه الترقية مخالفة للقانون اذ لا يجوز ترقية أو اعادة تعيين موظف الا فى الفئة الاعلى مباشرة لتلك التى كان يشغلها
- ٦٦٥ ثالثا : التفرقة بين التعيين والنقل
- ٦٦٨ رابعا : التعيين بمسابقة
- ٦٨٧ خامسا : التعيين فى وظيفة من الوظائف المتميزة
- ٦٩٢ سادسا : تعيين خريجي الجامعات والحاصلين على مؤهلات فنية متوسطة
- ٦٩٦ سابعا : جواز التعيين فى درجة اقل من الدرجة التى يجيز المؤهل العلمى التعيين فيها
- ٧٠٤

الصفحة

- ثامنا : مدى جواز التعيين بربط ثابت أو بكفاة شاملة أو
غير شاملة بعد نفاذ القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
٧٠٧ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة
- تاسعا : اداة التعيين في كل من وظائف الادارة العليا
٧١٦ والوظائف الأخرى
- عاشرا : رئيس الجمهورية الذى عين الموظف فى احدى
الوظائف يجب ان يحدد الدرجة المالية أو الفئة
٧٢٠ الوظيفية التى يعين عليها
- حادى عشر : تحديد القانون ليعاد يجرى فيه التعيين يعتبر
معاملا تنظيميا لايفسار الموظف بعدم تعيينه
٧٢٢ الا بعد فواته
- ثانى عشر : منح موظف بالكادر المتوسط لقب وظيفة بالكادر
٧٢٥ الادارى
- ثالث عشر : اسقاط عقود العمل السابقة واحلال قرار تعيين
كاداة جديدة للروابط بين العاملين والجهة التى كانوا
٧٢٦ يعملون بها
- رابع عشر : تعيين من نوع خاص
٧٢٨
- خامس عشر : تعيين بحكم القانون .
٧٣٠
- سادس عشر : تخلف الدرجة المالية الشاغرة بفقد قرار
٧٣١ التعيين ركن المحلى
- سابع عشر : قرار التعيين الباطل
٧٣٧
- ثامن عشر : سحب قرار التعيين
٧٤٠
- الفصل الثانى : علاقة الموظف بالحكومة
٧٤١
- اولا : المقومات الأساسية التى تقوم عليها فكرة تعيين
٧٤١ الموظف العام
- ثانيا : علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها
٧٤٣ القوانين واللوائح

الصفحة

- ٧٤٨ **ثالثا :** طبيعة الرابطة القانونية هي التي تصدد المركز القانوني للموظف العام
- ٧٥٠ **الفصل الثالث :** شروط تولى الوظائف العامة
- ٧٥٠ **الفرع الأول :** حسن السمعة
- ٧٥٠ **أولا :** حسن السمعة شرط صلاحية لتولى الوظائف العامة وشرط للاستمرار في شغلها
- ٧٥١ **ثانيا :** مجرد الشائعات لا تكفي للتدليل على فقد حسن السمعة
- ٧٥٢ **ثالثا :** أثر الحكم الجنائي على شرط حسن السمعة
- ٧٥٤ **رابعا :** الحكم على الأب بعقوبة جنائية لا يصح الابن بسوء السمعة
- ٧٥٥ **خامسا :** حق الجهة الادارية في التحري بكافة الطرق عن صلاحية المرشح لشغل الوظيفة
- ٧٥٩ **الفرع الثاني :** عدم سبق الحكم على المرشح للتعين
- ٧٥٩ **أولا :** أثر الحكم التأديبي الصادر بالعزل
- ٧٦٢ **ثانيا :** عدم الحكم على الذى يعين بخدمة الحكومة في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف ليس شرط صلاحية لشغل الوظيفة العامة فحسب بل وشرط للاستمرار فيها
- ٧٦٣ **ثالثا :** الحكم في مخالفة مخلة بالشرف لا يجوز ان يعتبر مانعا من موانع التعيين ولا مرتبا للفصل وجوبيا
- ٧٦٦ **رابعا :** آثار الحكم الجنائي المشمول بوقف التنفيذ
- ٧٦٧ **خامسا :** الاحكام الجنائية ليست كلها ملزمة بالشرف أو النزاهة
- ٧٦٧ **سادسا :** رد الاعتبار
- ٧٦٩ **الفرع الثالث :** اللياقة الطبية للخدمة
- ٧٦٩ **أولا :** شرط اللياقة الطبية للخدمة شرط جوهري للتعين في الوظيفة والاستمرار بالخدمة

الصفحة

- ثانيا : قرار اللياقة الطبية المعيب في شرط من شروط
صحته يتجسن من السحب والالغاء بعد فترات
٧٧٠ ستين يوما
- ثالثا : شهادة التأهيل المهني تقوم مقام اللياقة الطبية
٧٧١
- رابعا : تراخى جهة الادارة في الاعفاء من شروط اللياقة
الصحية لا يترتب عليه فصل العامل من الخدمة
٧٧٢
- خامسا : الصلاحية الزمنية لشهادة اللياقة الطبية
٧٧٤
- سادسا : قرار الوزير باعفاء الموظف من شرط اللياقة الطبية
٧٧٦
- الفرع الرابع : السن التي يجب ان تتوافر في المرشح
للتعيين
٧٨١
- اولا : تعيين سن الموظف في مسائل التوظيف والمعاشات
من النظام العام
٧٨١
- ثانيا : سبق الصلاحية للتعيين
٧٨٥
- ثالثا : الوثيقة التي يعتد بها في تقدير سن المرشح
للتعيين
٧٨٩
- رابعا : تقدير سن المرشح للتعيين بواسطة الجهة الطبية
٧٩٦
- الفصل الرابع : سلطة جهة الادارة في التعيين
٨٠٤
- اولا : ترخص جهة الادارة في اجراء التعيين بما لها من
سلطة تقديرية يحدها توخي اعتبارات الصالح العام،
وعدم التمسك في استعمال السلطة
٨٠٤
- ثانيا : اللجنة الوزارية للخدمات سلطتها قاصرة على ترشيح
الخريجين للتعيين في الحكومة والهيئات العامة ،
لا يستحق العامل حقوقه المالية الا بعد صدور
قرار تعيينه
٨٠٨
- ثالثا : الاعلان عن شغل الوظائف الشاغرة
٨١٠
- رابعا : التعيين بقرار من رئيس الجمهورية
٨١٠
- الفصل الخامس : الأولوية في التعيين
٨١٧

الصفحة

- ٨٢١ **الفصل السادس : قرار التعمين وواقعة استلام العمل**
- ٨٢١ **اولا :** يتحدد مركز العامل بالنسبة للوظيفة التي يشغلها بالقرار الادارى الصادر باسنادها اليه
- ٨٢٥ **ثانيا :** مجرد تسلم العمل لا يكتفى لانعقاد رابطة التوظيف
- ثالثا :** الاصل الا اثر لتسلم العمل قبل تاريخ التعمين الا بالنسبة الى استحقاق المرتب ، اما سائر جوانب المركز القاتونى للموظف فلا تنشأ الا بصدر قرار التعمين
- ٨٢٧ **رابعا :** يجوز اضافة نفاذ قرار التعمين الى تاريخ تسلم العمل
- ٨٣١ **خامسا :** يجوز اعتبار اقدمية العامل من وقت تسلمه العمل
- سادسا :** لا رجعية فى القرار الصادر باعتبار تاريخ التعمين راجعا الى تاريخ تسلم العمل الذى سبق صدور القرار
- ٨٣٤ **سابعا :** مسوغات التعمين
- ثامنا :** قبل استلام العمل ، ليس للعامل الحصول على أية أجازات
- ٨٣٧
- ٨٣٨ **الفصل السابع : التعمين تحت الاختبار**
- اولا :** مجال اخضاع الموظف لفترة اختبار أن يكون معيناً لأول مرة
- ٨٣٨
- ثانيا :** الى أى مدى يشترط قضاء فترة اختبار اذا لم يكن التعمين لأول مرة
- ٨٤٥
- ثالثا :** الطبيب بعد قضاء سنة الامتياز يوضع تحت الاختبار
- ٨٥٦ **رابعا :** الموظف المبعوث لا يوضع تحت الاختبار بعد عودته من البعثة
- ٨٥٧
- خامسا :** تعين احد مدرسى التعليم الخاص يخضع لقضاء فترة الاختبار
- ٨٥٨
- سادسا :** فترة الاختبار بهيئة البريد ستلتن مالم يصدر فور انتهاء السنة الاولى قرار بفصل العامل أو تثبيته
- ٨٥٩ **سابعا :** عند التعمين بالهيئة العامة للتأمين الصحى لا اعتداد

الصفحة

- ٨٦٠ باى فترة اختبار قضيت بجهات اخرى
- ٨٦١ **ثامنا :** تعتبر مدة الخدمة كضابط احتياط المقضاة بنجاح المدة الموازية في الزمن لمدة التعيين تحت الاختبار بالوظيفة المدنية
- ٨٦٤ **ثامسا :** فترة الاختبار بالنسبة للجنود
- ٨٦٦ **عاشر :** اسقاط مدة الوقف عن العمل من المدة التي تقضى كفترة اختبار عند بدء التعيين
- ٨٦٧ **حادي عشر :** موقف الموظف في فترة الاختبار
- ٨٧٦ **ثاني عشر :** عدم جواز اعادة الموظف في فترة الاختبار
- ٨٧٨ **ثالث عشر :** مدى جواز منح العامل خلال فترة الاختبار الاجازات المقررة
- ٨٧٩ **رابع عشر :** الرد في تقدير الصلاحية في فترة الاختبار للسلطة التي تملك التعيين
- ٨٨٣ **خامس عشر :** المصادر التي تستمد منها جهة الادارة قرارها بعدم صلاحية العامل للبقاء في الخدمة بعد فترة الاختبار
- ٨٨٩ **سادس عشر :** التقارير الشهرية من الموظف المعين تحت الاختبار
- ٨٩٠ **سابع عشر :** فصل الموظف المعين تحت الاختبار لثبوت عدم صلاحيته للوظيفة ليس من قبيل الفصل بغير الطريق التدريبي
- ٨٩٥ **ثامن عشر :** تراخى صدور قرار فصل العامل الذي لم تثبت صلاحيته في فترة الاختبار الى بعد ذلك لا يبطله
- ٨٩٦ **تاسع عشر :** احكام خاصة بالتعليم السوري
- ٩٠٢ **الفصل الثامن :** اعادة التعيين
- ٩٠٢ **اولا :** شروط اعادة التعيين
- (١) الا يكون تقريره الاخير في خدمته السابقة
- ٩٠٢ **بترتبة ضعيف**

الصفحة

- ٩٠٤ (ب) أن يكون قد رد اعتباره
- (ج) إذا كانت الخدمة السابقة قد انتهت بالنصل بحكم
نهائي من المحكمة التأديبية فلا يجوز إعادة
التعيين قبل أربع سنوات على صدور الحكم
- ٩٠٧
- ٩٠٨ **ثانيا :** كيفية تقدير درجة المعاد تعيينه ومرتبه وأقدميته
- ثالثا :** مدى جواز احتفاظ العامل المعاد تعيينه بالمرتبة الذي
كان يتقاضاه سابقا
- ٩١١
- ٩٢٠ **رابعا :** مواعيد استحقاق علاوات المعاد تعيينه
- خامسا :** القرارات المنظمة لحساب مدد الخدمة السابقة
اقتصرت على تحديد الشروط والأوضاع الخاصة
بحساب مدد الخدمة السابقة ولا تتعدى ذلك إلى
الشروط اللازمة للتعيين أو إعادة التعيين المحددة
بقتانون التوظيف
- ٩٢٣
- سادسا :** معاملة المهاجرين العاملين الذين يعودون إلى أرض
الوطن
- ٩٢٥
- سابعا :** تشديد جهة الإدارة على المعاد تعيينه عدم المطالبة
بحقوق سابقة كان قد سكت عنها لا يرقى إلى
مرتبة الاكراه
- ٩٢٧
- ثامنا :** إعادة التعيين بعد سن التقاعد
- ٩٢٨
- تقدم**
- ٩٣٧
- الفصل الأول : أحكام عامة**
- ٩٤١
- أولا :** مدى جواز تطبيق أحكام القسطنطينية المنى الخاصة
بالتقدم على روابط القانون الإداري
- ٩٤١
- ثانيا :** يقوم التقدم الخمسى على قرينة قانونية لا تقبل الدليل
العكسى بفادها أداء المدين للدين من إرادته ، وأن
تراكمه أكثر من خمس سنوات تكليف بها يجاوز السمة
- ٩٤٨

الصفحة

- ثالثا : الأصل أن المحكمة لا تقضى بالسقوط إلا إذا تمسك
المدين به ، ما لم يرد نص على خلاف ذلك كخص المادة
١٥١ هـ من اللائحة المالية للميزانية والحسابات
- رابعاً : التفرقة بين التقادم المسقط والسقوط
١٥٨
- خامساً : المبالغ المستحقة لأحد أشخاص القانون العام قبل
شخص آخر من أشخاص هذا القانون لا تنسقط بالتقادم
١٦٠
- الفصل الثاني : تقادم ديون الحكومة قبل الغير**
١٧٣
- أولاً : الغلط في الواقع والغلط في القانون
١٧٣
- ثانياً : التقادم بمضى ثلاث سنوات
١٧٦
- ثالثاً : التقادم بمضى خمس عشرة سنة
١٨٤
- الفصل الثالث : تقادم حقوق الغير قبل الحكومة**
١٩٢
- أولاً : تقادم الحق في المطالبة برد الضرائب والرسوم التي
دفعت بغير وجه حق
١٩٢
- ثانياً : تقادم الحق في المطالبة بالمرتبات وما في حكمها
١٩٤
- ثالثاً : التقادم في حالات المعاش
١٩٩
- (أ) تقادم الحق في المطالبة بالمعاش
١٩٩
- (ب) تقادم الحق في المطالبة بأمانة غلاء المعيشة
المستحقة على المعاش
١٠٠١
- (ج) تقادم الحق في استرداد مبالغ من اقساط
احتياطي المعاش بالخضم من المرتب دون
وجه حق
١٠٠٢
- (د) التقادم في حالة طلب حساب مدة خدمة سابقة
في المعاش بالتجاوز للواميد المقررة
١٠٠٩
- رابعاً : تقادم الحق في التعويض
١٠١١

الصفحة

(١) المصادر القانونية للتعويض :

- التعويض المستحق عن قرار ادارى مخالف
للقانون لايعتبر من الحقوق الناشئة عن العمل
غير المشروع (المادة ١٧٢ من القانون المدنى)
بل يعتبر مصدره القانون مباشرة باعتبار
ان القرار الادارى تصرف قانونى وليس
عملا ماديا ١٠١١
- (ب) حق الشخص فى التعويض عن القرار الادارى
الصادر بامتناله لا يلحقه اى تقادم (المادة
٥٧ من الدستور) ١٠١٢
- (ج) التعويض عن تخط فى الترقية ١٠١٣
- (د) التعويض من الاجازة المتوقعة ١٠٢٩
- (هـ) التعويض من الفصل ١٠٣٠
- خامسا : سقوط الاحكام بالتقادم ١٠٣٧**
- الفصل الرابع : انقطاع التقادم ١٠٤٣**
- الفرع الاول : حكم مشترك ١٠٤٣**
- صحيفة الدموى المرفوعة للمطالبة بحق لا يمتد اثرها فى
قطع التقادم الى حق آخر ، الا اذا كان الحق الواحد
ينشئ دمويين مختلفين ضد مدين واحد ١٠٤٣
- الفرع الثانى : انقطاع تقادم ما للغير قبل الحكومة ١٠٤٦**
- اولا : انقطاع التقادم بالطلب او التظلم الذى يوجه
الموظف الى السلطة المختصة متمسكا فيه بحقه
طالبيا ادلاؤه ١٠٤٦**
- ثانيا : التظلم المرفوع الى اللجنة القضائية يعتبر قاطعا
للتقادم المستقط ١٠٥٠**
- ثالثا : الى اى مدى يعتبر الطلب المقدم للجنة المساعدة**

الصفحة

- القضائية للاعفاء من الرسوم قاطعا للتقديم
المسقط ؟ ١.٥١
- رابعا : اعتراف الجهة الادارية بالحق من اسباب قطع
التقديم ١.٥٥
- الفرع الثالث : انقطاع تقديم ما للحكومة قبل الغير ١.٥٩
- اولا : اسباب قطع تقديم ما للحكومة من حقوق قبل الغير ١.٥٩
- ثانيا : طلب الادارة من الجهة المنتفعة بمسال عام التقديم
بطلب ترخيص يتضمن سببا قاطعا للتقديم ١.٦٢
- الفصل الخامس : وقف سريان التقديم ١.٦٥

تصويبات

كلمة الى القارئ ..

نأسف لهذه الاخطاء المطبعية ...

فالكمال لله سبحانه وتعالى

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
انعدائه	١٢/ ٦٢	انعدابه	بالاختيار بمقيدة بشرطين :	١٩/١٦٨	محذوف بكثرة
سطر كامل	٢٥/ ٧٦	محذوف	مرته	١/١٨٩	مرتبته
بنا	٧/ ٧٧	بناء	ولما	١٩/٢٥٦	ولم
الفئا	٦/١١٢	الفئة	كادرها	٢/٤٥٩	كادرها
منصرا	٢٤/١٢٦	منصرا	التقليبة	٣٠/٤٥٩	التقليبية
قتضى	١٦/١٢٨	مقتضى	التقية	١٣/٦٤٥	التقيد
بتفارت	١٣/١٣٦	بتفاوت	وا في	١/٩٢٤	وفي
اللجة	١٣/١٤٦	اللجنة	الفرنى	١٠/٩٤١	الفرنسي
مخلانا	٢٨/١٦١	مخالفا	الطالبة	٤/١٠٣٠	الطالبة
اشترا طقيام	١٨/١٦٤	اشترط قيام			

سابقة أعمال الدار العربية للموسوعات

(حسن الفكاهى - محام)

خلال أكثر من ربع قرن مضى

أولا - المؤلفات :

١ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الاول » .

٢ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثانى » .

٣ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
« الجزء الثالث » .

٤ - المدونة العمالية فى قوانين اصابات العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،
وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات
الاجتماعية .

٢ - موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : (١١ مجلدا - ٢٦ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ - الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا - ٤٨ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ - موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : (١٥ جزء - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والوسائل والأجهزة العلمية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها ، بالإضافة الى الأبحاث العلمية التي تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأمريكية والأوربية) .

٥ - موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء - ٢٣ آلاف صفحة نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن عرضا حديثا للنواحي التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ - موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين - ألفين صفحة) .
وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها) .

(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ - الموسوعة الحديثة للمملكة العربية السعودية : (٣ أجزاء - ألفين صفحة) . (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧) .

وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشاطات الدولة والأمراء .

٨ - موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .

وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم في مصر وباقي الدول العربية .
بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : (٥ أجزاء - ٥ آلاف صفحة) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فقهاء القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية السمحاء وأحكام المحاكم في مصر والعراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : (٣ أجزاء - ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا إبداعيا لأحكام المحاكم الجزائية الأردنية مقرونة بأحكام محكمة النقض المصرية مع التعليق على هذه الأحكام بالشرح والمقارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز : (سبعة أجزاء - ٧ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المدير المثالي وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهيكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ - الموسوعة المغربية في التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة التشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبا موضوعيا وإبداعيا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربي : (جزءان) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة إلى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٤ - التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربي : (ثلاثة أجزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المارنة بالقوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي اقترتها محكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٣١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا وزمنيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ - الموسوعة الاعلامية الحديثة لـدينه جده :

باللغتين العربية والانجليزية ، وتتضمن عرضا شاملا للحضارة الحديثة بدينه جده (بالكلمة والصورة) .

رقم الايداع بدار الكتب ٨٧/٢١٢٦

طبع بمطبع الدار البيضاء
أبناء الحاج أحمد سعد الأبيض
١٨ ش مستشفى المرداش بالعباسية - القاهرة
ت ٨٢٨٢٥١

